

ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์
ของ
ไศภิต มิตรานันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

บทคัดย่อ
ของ
โคกิต มิตรานันท์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2546

โคกิต มิตรานันท์

โคกิต มิตรานันท์. (2546). *ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง*. ปริญญาโท กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ อาจารย์ พัทธินันท์ พันธุ์แน่น.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัดของอาจารย์พยาบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2545 ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 5 แห่ง รวม 157 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และสังกัดสาขาวิชา การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่

2. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล อยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์และด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ และด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง พบว่า

- 3.1 หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านมีความคิดเห็นต่างกัน โดยเฉพาะด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

- 3.2 อาจารย์พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3.3 อาจารย์พยาบาลที่สังกัดสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

A STUDY OF TEACHER DEVELOPMENT PROCESS OF NURSING COLLEGES
UNDER THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH IN THE MIDDLE REGION OF
THAILAND

AN ABSTRACT
BY
MISS SOPID MITRANUN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
April 2003

Sopid Mitranun. (2003). *A Study of Teacher Development Process of Nursing Colleges Under the Ministry of Public Health in the Central Region of Thailand*. Master Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Advisor Committee : Miss. Supepun Phatanapanit, Mrs. Pasrin Phannan.

This study aimed to investigate teacher development process of nursing colleges under the Ministry of public Health in the central region of Thailand and to compare that of teacher development process of nursing colleges according to teacher position, education level, and subject.

The subjects comprised 157 teachers in 5 nursing colleges under the Ministry of public Health in the central regional of Thailand. The instrument used for this study was rating-scale questionnaire and then data were analyzed by mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results revealed that :

1. The subjects comprised by department heads and teachers were found that education level were higher than Bachelor degree and the majority of subjects were Geriatric Nursing.

2. Teacher development process of nursing colleges under the Ministry of public Health in the central region of Thailand as perceived by department heads and teachers, it was found that need requirement of teacher development and teacher development's procedure plan were at a high level, whereas teacher development's planning and evaluation were at a moderate level.

3. When compared teacher development process as perceived by nursing teachers, it was found that :

- 3.1 There was no significant difference among nursing teachers with different position.

- 3.2 There was no significant difference among nursing teachers with different education.

- 3.3 There was no significant difference among nursing teachers with different subject.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

ของ
นางสาวไศภิต มิตรานันท์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ 30 เดือน..... พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ พัสรินทร์ พันธุ์แน่น)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. ปิยพร นวรัตน์ ณ อยุธยา)

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความสามารถอย่างสูง จากอาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ อาจารย์พัชรินทร์ พันธุ์แน่น ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของผู้วิจัย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนการวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดีจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.ปิยพร นวรัตน์ ณ อยุธยา อาจารย์ จำนรรจ์ บุญศิริ และอาจารย์ ยุพดี สมบูรณ์สิน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ นิตยา ดำรงวุฒิ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี ที่ได้ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยในการศึกษาในครั้งนี้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาจนสำเร็จ ขอขอบคุณอาจารย์พยาบาลที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณพี่-น้อง เพื่อน และสมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และขอขอบคุณ อาจารย์มาลี เจ่งวัฒนพงศ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาและกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

ไศภิต มิตรานันท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข...	11
การพัฒนาบุคลากร	21
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์	26
การพัฒนาอาจารย์	26
กระบวนการพัฒนาอาจารย์	32
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาล	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	60
การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	85
ความมุ่งหมาย และวิธีศึกษาวิจัย	85
สรุปผลการศึกษาวิจัย	87
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ	95
 บรรณานุกรม	 97
 ภาคผนวก	 105
 ประวัติย่อผู้วิจัย	 119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	61
2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐาน.....	66
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมรวมและรายด้าน	68
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลใน ด้านการกำหนดความจำเป็น.....	70
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลใน ด้านการวางแผน	73
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลใน ด้านการปฏิบัติตามแผน.....	76
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ พยาบาลใน ด้านการประเมินผล	79
8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติตามแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง.....	82
9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติตามแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา	83
10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติตามแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด	84

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันทั่วโลกถือว่าการพัฒนาคนเป็นการพัฒนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคนไม่มีอะไรสำคัญเท่ากับการศึกษา (วีระ บำรุงรักษา, 2536 : 9) การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคคลให้มีขีดความสามารถสูงพร้อม ๆ กับระบบการศึกษาต้องมีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ทางวิทยาการต่าง ๆ จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในวิชาการแนวใหม่ ๆ เพื่อให้เท่าทันวิทยาการของประเทศต่าง ๆ ในโลก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ในประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคมตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนา การเตรียมแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และเป็นการพัฒนาให้องค์กรมีความทันสมัยก้าวไกลต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2544) รัฐได้กำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายหลักเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนถาวร (Sustainable Development) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในที่นี้จำเป็นที่จะต้องทำกับคนทุกคน ทุกกลุ่มอายุ เพศและวัย อันจะส่งผลให้บุคคลได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ สามารถพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2538) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคงทัดเทียมอารยประเทศ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด(ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2537 :153)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลต่อสังคมไทยดังกล่าว ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับบทบาทหรือปรับภารกิจของสถาบันให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนไว้เป็นสำคัญ บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในฐานะผู้ผลิตทรัพยากรบุคคลชั้นนำของประเทศจึงต้องผลิตกำลังคนระดับสูงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยและเป็นสากลทั้งในด้านความรู้ ความคิดริเริ่มทักษะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อีกด้วย

วิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรระดับอุดมศึกษาทางสาขาพยาบาล และเป็นสถาบันการศึกษาของภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญเช่นเดียวกับสถาบันอื่นๆ มีการพัฒนาระบบการศึกษาที่สอดคล้องตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และยังเป็นหน่วยงานที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนยังช่วยสร้างเสริมและบำรุงรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพอยู่ตลอดในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลของงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวิทยาลัยในสังกัดกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ มีการทบทวนภารกิจและโครงสร้างให้สามารถตอบสนองนโยบายการปฏิรูปองค์การภาครัฐ การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบสุขภาพ และในขณะเดียวกันสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมไทย และความต้องการตามกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้สถาบันพระบรมราชชนกยังทำหน้าที่ผลิตบุคลากรสาธารณสุข โดยมีวิทยาลัยในสังกัดซึ่งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ เป็นสถาบันที่ดำเนินการผลิตบุคลากรสาธารณสุข ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการผลิตก็คือ “อาจารย์” อาจารย์จะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้สอนที่ดี มีอุดมการณ์ รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อาจารย์จะต้องรู้จักทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยที่อาจารย์ต้องจัดสรรเวลาหรือได้รับการพัฒนา เสริมความรู้เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ทางวิชาการอยู่เสมอ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจในวิชาการให้ถ่องแท้ก่อนลงมือสอนหรือปฏิบัติ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2537 : 15) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2531 : 35) ได้กล่าวว่า “คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู” และทางสู่เป้าหมายเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณธรรมและให้ประโยชน์แก่สังคม คือ ต้องพัฒนาคุณภาพอาจารย์เป็นอันดับแรก ส่วน พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2530 : 41) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานตามภารกิจในฐานะที่เป็นครู โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ที่มีต่อองค์กรหรือสถาบัน หลักสูตรที่วิทยาลัยพยาบาลเปิดสอนเป็นหลักสูตรทางวิชาชีพ ที่ต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะทางวิชาชีพ และมีเจตคติที่ดี จึงเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตลอดจนการสร้างตระหนักรู้ถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ดังนั้นนอกจากทักษะวิชาชีพแล้วจึงต้องเน้นทักษะมนุษย์ (Human skills) โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (เพ็ญรุ่ง เกิดสุวรรณ และคณะ 2541 : 42) อีกประการหนึ่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีได้มีบทบาทและความรับผิดชอบจำกัดอยู่เฉพาะการสอนแต่เพียงอย่างเดียว ด้วยเหตุนี้การพัฒนาอาจารย์จึงมีความจำเป็นต่อการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In – Service Training) ด้วย โดยแสวงหากลวิธีพัฒนาที่หลากหลายมาพัฒนากำลังคน กำหนดให้ทุกหน่วยงานสนับสนุนการพัฒนา ตลอดจนจัดให้

ข้าราชการลูกจ้างเข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาที่ปฏิบัติ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2539 : 5 - 7)

การพัฒนาอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์พยาบาลมาโดยตลอด และมุ่งสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ให้อาจารย์สามารถปฏิบัติการกิจในฐานะอาจารย์ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน (มานิช เกษมม. 2542 : 120) และจากการศึกษาของ วิจิตรา ปัญญาชัย (2543 : 3) พบว่าผลของการพัฒนาอาจารย์ จำนวนอาจารย์และคุณวุฒิของอาจารย์พยาบาล ยังไม่ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ อาจารย์มีการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้งการเข้าร่วมโครงการศึกษาต่อต่างประเทศค่อนข้างน้อย และการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล ไม่มีการสำรวจความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ก่อนการวางแผนดำเนินการพัฒนาอาจารย์ อาจทำให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับต้องการของอาจารย์ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ได้ จากการสังเกตของผู้วิจัย พบว่าอาจารย์พยาบาลบางคนยังจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ อาจเนื่องจากขาดทักษะด้านการสอนในรูปแบบต่าง ๆ และจากการศึกษาวิจัยของ กาญจนา สันต์พัฒนชัยและคณะ (2541 : 146-148) ในเรื่อง ประเมินความต้องการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์ผู้สอนยังขาดทักษะด้านการสอนในรูปแบบต่าง ๆ และ จำนวนอาจารย์ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพค่อนข้างน้อย

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาพิจารณาทางด้านการบริหารจะเห็นว่าน่าจะมีความเกี่ยวข้องกับขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ที่ไม่เป็นไปตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ในสถานศึกษาทั่วไปและสถานศึกษาพยาบาล และจินตนา ยูนิพันธ์ (2530 : ก) กล่าวว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการขาดการจัดทำแผนและขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนไม่มีผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ และจากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ของ เทวี เศรษฐภักดี (2536 : บทคัดย่อ) พบว่าการวางแผนพัฒนาบุคลากรยังขาดความชัดเจน หลังการอบรมพัฒนาแล้วไม่มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง อันเนื่องมาจากปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานตามภารกิจให้ตรงตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในในทุกๆ ด้าน (เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง. 2544 : 2-11) และต้องสามารถปฏิบัติงานได้โดยให้ผ่านเกณฑ์การประเมินของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง ตลอดจนวิทยาลัยพยาบาลได้จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง

ที่อาจารย์พยาบาลควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบขั้นตอนชัดเจนและทันต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการจัดการศึกษา ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิรูปการศึกษาปี พ.ศ. 2542 เพื่อให้การพัฒนาอาจารย์พยาบาลสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและนโยบายการปฏิรูประบบการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ และการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเป็นแนวทางให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ได้จัดทำแผนดำเนินงานพัฒนา และปรับปรุงการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่สังกัดของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง อันจะเป็นแนวทางให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง นำไปปรับปรุงวางแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางให้กับสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สถาบันที่ผลิตพยาบาลอื่น ๆ ได้นำไปพัฒนาอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยในสังกัด เพื่อให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาตลอดจนบรรลุเป้าหมายของสถาบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้น คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ และการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำนวน 10 แห่ง รวม 372 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลจำแนกเป็น หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ปีการศึกษา 2545 ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก ได้อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 แห่ง จำแนกเป็น

- | | |
|---|--------------|
| - หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา | จำนวน 40 คน |
| - อาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา | จำนวน 134 คน |
| รวมทั้งสิ้น | 174 คน |

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

1.1 ตำแหน่ง จำแนกเป็น

- หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา
- อาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา

1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 สาขาวิชาที่สังกัด จำแนกเป็น

- วิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน
- วิชาพื้นฐานการพยาบาล
- วิชาการพยาบาลกุมารเวช
- วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่
- วิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช
- วิชาการพยาบาลสูติศาสตร์
- วิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน
- วิชาการบริการการพยาบาล

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
2. การวางแผนการพัฒนาอาจารย์
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์
4. การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การดำเนินการพัฒนาอาจารย์

หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยจะศึกษาขั้นตอนในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของ วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคกลาง ใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาอาจารย์ การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การดำเนินการตามแผนการพัฒนาอาจารย์ และการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

1.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

หมายถึง การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความ จำเป็นของหน่วยงาน ความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความจำเป็นของอาจารย์

1.1.1 ความจำเป็นของหน่วยงาน

หมายถึง การวิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงาน วิเคราะห์ ทรัพยากรทางการบริหาร และการวิเคราะห์การจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร

1.1.2 ความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

หมายถึง การวิเคราะห์ถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ รวมถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน

1.1.3 ความจำเป็นของอาจารย์

หมายถึง การวิเคราะห์เกี่ยวกับด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของ อาจารย์เพื่อดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ให้ตรงกับตำแหน่งของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละ ตำแหน่ง

1.2 การวางแผนการพัฒนาอาจารย์

หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา กำหนดงาน/โครงการชัดเจน สอดคล้องประสานสัมพันธ์กับแผนประเภทต่าง ๆ เช่น แผนการศึกษา แผนสาธารณสุข เพื่อนำ ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยกำหนดหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องชัดเจน

1.3 การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์

หมายถึง การดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งได้แก่ การประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ยอมรับในสิ่งที่ต้องกระทำ การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากร การนำหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ไปฝึกอบรมกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายและต้องปฏิบัติไปตามแผนที่กำหนดไว้

1.4 การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

หมายถึง การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การวางแผน การประเมินผล การสร้างเครื่องมือที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการประเมิน

2. วิทยาลัยพยาบาล

หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยบรมราชชนนีจำนวน 11 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

3. อาจารย์พยาบาล

หมายถึง อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

4. ตำแหน่ง

หมายถึง ตำแหน่งในปัจจุบันของอาจารย์พยาบาล จำแนกเป็น

- หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา
- อาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา

5. ระดับการศึกษา

หมายถึง การศึกษาสูงสุดของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

6. สาขาวิชาที่สังกัด

หมายถึง สาขาวิชาที่อาจารย์พยาบาล รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน มีจำนวน 8 วิชา ได้แก่

- วิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน
- วิชาพื้นฐานการพยาบาล
- วิชาการพยาบาลกุมารเวช
- วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่
- วิชาสุขภาพจิตและรพพยาบาลจิตเวช

- วิชาการพยาบาลสูติศาสตร์
- วิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน
- วิชาการพยาบาลการพยาบาล

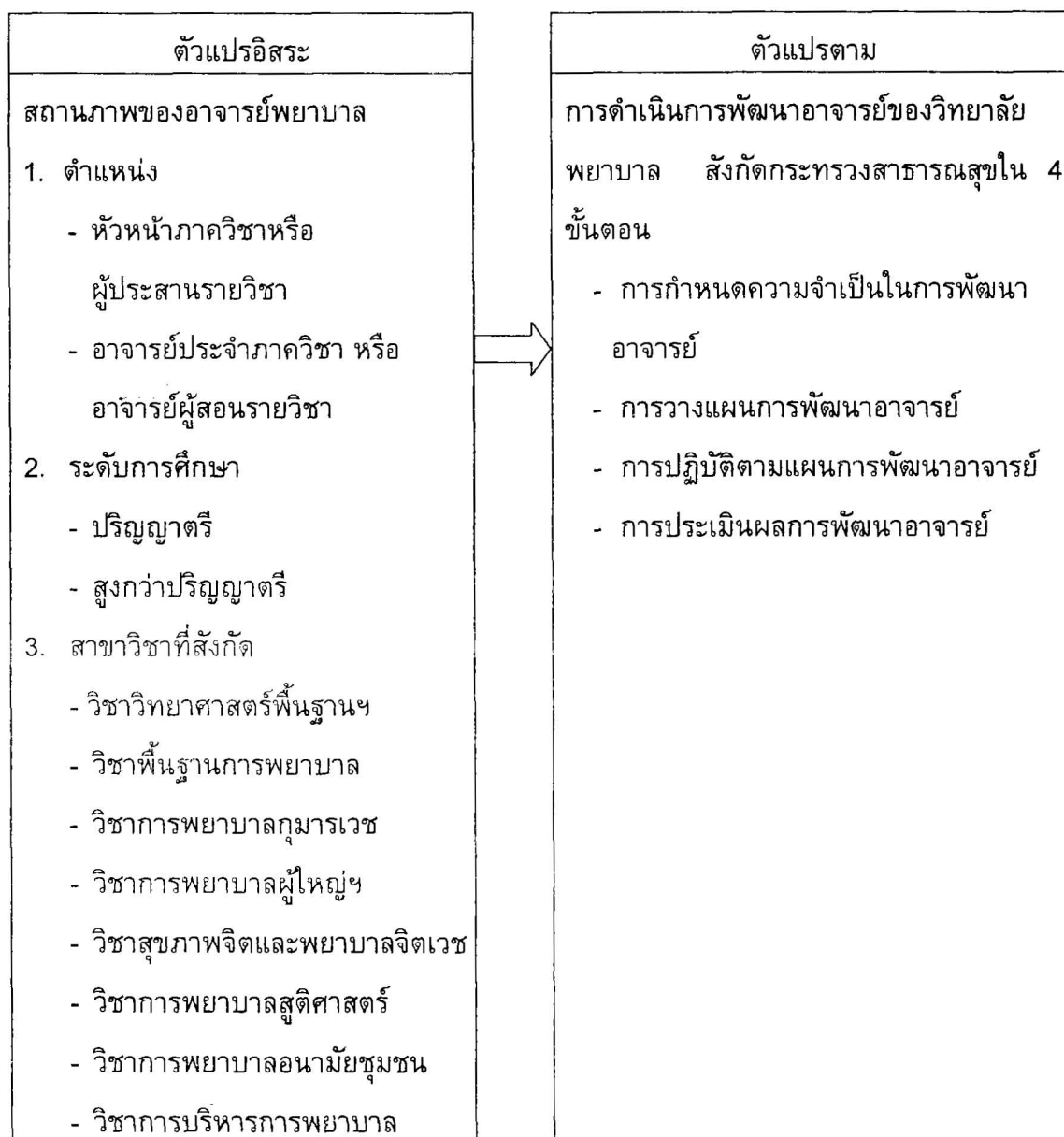
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ ชูชัย สมितिไกร (2538 : 4 - 8) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และเสริมวิทย์ สุภเมธี (2531 : 16) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการพัฒนา กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา วางแผนพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผล ส่วน อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534 : 299) กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล คือ การสำรวจความต้องการพัฒนา การวางแผนจัดโปรแกรมพัฒนา ดำเนินการตามโปรแกรม และประเมินติดตามผล วิเชียร ทวีลาภ (2531 : 140) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็น 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การนำไปปฏิบัติและการติดตามผลและแคสเต็ตเตอร์ (Castetter. 1996 : 225-265) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น มาประมวลร่วมกันให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
2. การวางแผนการพัฒนาอาจารย์
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์
4. การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

สำหรับตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยอาศัยผลการวิจัยของสุวรรณ วังโสภณ (2541 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน และอาศัยแนวคิดของ ลาวัลย์ ภักดีลิขิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวถึงระดับการศึกษาว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการต่างกัน ส่วนสาขาวิชาที่สังกัดได้ศึกษาแนวคิดของ ลาวัลย์ ภักดีลิขิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในคณะวิชาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ผสมผสานความรู้ดังกล่าวข้างต้น กำหนดให้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน
3. อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน
4. อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ที่สังกัดสาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอ ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. การพัฒนาบุคลากร
 - 2.1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2. ความสำคัญหรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
 - 3.1. การพัฒนาอาจารย์
 - 3.2. กระบวนการพัฒนาอาจารย์
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มผลิตบุคลากรด้านสุขภาพให้กับระบบบริการทางสุขภาพตั้งแต่ พ.ศ. 2489 โดยได้จัดตั้งโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กรมการแพทย์ ขึ้นเป็นแห่งแรก จนถึงปัจจุบันได้จัดตั้งสถาบันการศึกษารวมทั้งสิ้น 40 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล 32 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 6 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ และสาธารณสุข 1 แห่ง และวิทยาลัยนักระบบบริหารสาธารณสุข 1 แห่ง จากข้อมูลการผลิตบุคลากรด้านสุขภาพพบว่า ได้มีการผลิตบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาแล้วทั้งสิ้น 120,681 คน (สถาบันพระบรมราชชนก. 2540 : 54) จะเห็นได้ว่า สถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีปริมาณการผลิตบุคลากรทางสุขภาพสูงมาก จึงนับว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อระบบบริการสาธารณสุขของประเทศไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีวิสัยทัศน์ในการมุ่งก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในระดับมาตรฐานสากลและความเป็นนานาชาติ ที่สามารถให้บริการทางการศึกษาพยาบาลและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้สามารถให้บริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของ

ประเทศไทย โดยมีความเชื่อว่า วิชาชีพการพยาบาลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม การจัดการศึกษาพยาบาลต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความคิด วิจยารณญาณ มีทักษะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีม ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้บริการการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ แก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน ได้ตรงตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนในฐานะเป็นบุคคลที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน และเฝ้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและตนเองให้เจริญก้าวหน้ามีคุณค่าต่อสังคมตลอดไป (สถาบันพระบรมราชชนก. 2539 : 12)

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่ได้กำหนดไว้มีดังนี้ คือ

1. ผลิตและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อสามารถให้บริการสุขภาพอนามัยตามความต้องการของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและเป็นผู้เฝ้าทางด้านวิชาการ
2. ศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาพยาบาลและบริการการพยาบาล
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคมและจัดบริการสาธารณสุข
4. ส่งเสริมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่ดั้งาม การพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม สังคม และการปกครองในระบบประชาธิปไตย

สถาบันพระบรมราชชนก มีหน้าที่ในการจัดเตรียมบุคลากรในทีมสุขภาพโดยวิธีการผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับพื้นฐานและระดับต่อเนื่อง สำหรับการจ้ดเตรียมบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพ การป้องกัน การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการรู้จักใช้แหล่งประโยชน์ จากทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพและสิ่งแวดล้อมในชุมชนนั้น ๆ

วิทยาลัยพยาบาล ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กระจายกระจายอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย จึงเป็นสถาบันที่ผลิตกำลังคนให้กับสถานบริการสุขภาพทุกระดับของกระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ มีจำนวน 5 ภาค ได้แก่

1. ภาคกลาง มีวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 11 แห่ง
2. ภาคตะวันออก มีวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 2 แห่ง
3. ภาคใต้ มีวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 6 แห่ง
4. ภาคเหนือ มีวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 7 แห่ง
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 7 แห่ง

นอกจากนี้สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขได้มีระบบการคัดเลือกนักศึกษาพยาบาลจากส่วนภูมิภาคเรียกว่า “นักศึกษาทุน” เข้าศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลที่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว บัณฑิตพยาบาลจะต้องกลับไปปฏิบัติงานใน

จังหวัดภูมิสำเนา ถือเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา แก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลในส่วนภูมิภาค และลดปัญหาการโยกย้าย

ศักยภาพในการผลิตพยาบาลจากอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมีกำลังการผลิตเป็นอันดับ 1 จึงนับว่าเป็นสถาบันที่มีความหมายสำคัญยิ่งต่อระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

สภาพปัจจุบันในภาพรวมวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ภารกิจหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาล ให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม
2. พัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่
3. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล
4. ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ในการดูแลสุขภาพ

ของตนเอง ครอบครัว และชุมชน

5. ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทย สภาพแวดล้อม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

หลักการและเป้าหมาย

1. จัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษา 2542 เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. วิทยาลัยแต่ละแห่งสามารถปรับกระบวนการเรียนการสอนได้ ตามสภาพการณ์

แต่ละวิทยาลัย

3. การจัดการศึกษาของวิทยาลัยให้ชุมชน เป็นฐานโดยการสร้างความร่วมมือกับ

ชุมชน

4. ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในระบบบริการสุขภาพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทย
6. นำผลการวิจัยมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน และการให้บริการในระบบ

สุขภาพ

7. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน

โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาล

การจัดโครงสร้างการบริหารองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป และกลุ่มวิชาการตามโครงสร้างที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด และมีความยืดหยุ่น โดยแต่ละวิทยาลัยสามารถจัดทำโครงสร้างบริหารภายในได้ตามเหมาะสม

โครงสร้างการบริหารมีลำดับขั้นตอนการบังคับบัญชาดลันเป็นชั้น ๆ โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เป็นผู้บริหารสูงสุด และอาจมีรองผู้อำนวยการ ประมาณ 3-5 คน มีหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้ากลุ่มงาน

วิทยาลัยพยาบาลมีผู้อำนวยการวิทยาลัยทำหน้าที่บังคับบัญชาและบริหารงานของวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลิตบุคลากรสุขภาพ ภายใต้แผนและการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานและคุณภาพตามที่กำหนด โดยการผลิตเฉพาะสาขาหรือ ตามความต้องการของหน่วยงานด้านสุขภาพในพื้นที่
2. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของกำลังคนในระบบสุขภาพทุกระดับ ให้มีเจตคติ และทักษะด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และการทำงานร่วมกับภาคีและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
3. พัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
4. ให้บริการวิชาการแก่สังคม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

พันธกิจ ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. ผลิตกำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่เป็นความต้องการของระบบสุขภาพโดยการกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข
2. จัดและสนับสนุนการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของกำลังคนด้านสุขภาพ
3. ดำเนินการและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา
กำลังคนด้านสุขภาพรวมทั้งการถ่ายทอดและพัฒนาภูมิปัญญาไทยด้านสุขภาพ
4. ศึกษาและวิเคราะห์ทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการผลิตและพัฒนา
กำลังคนด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพ
5. เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และให้บริการทางวิชาการ เพื่อการสร้างสุขภาพ
แก่ชุมชน

บทบาท สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและรับผิดชอบการดำเนินการของสถาบันดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนในการปฏิบัติการกิจของสถาบันที่สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา รวมทั้งความต้องการของสังคม

2. กำหนดระบบกำกับและติดตามผลการดำเนินการ และการรายงานผลการดำเนินการ ที่ชัดเจน โปร่งใส ที่พร้อมให้ได้รับการตรวจสอบได้

3. กำกับติดตามให้การดำเนินการกิจเป็นไปตามนโยบายและแผน และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

4. ออกระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารจัดการในเรื่องระบบ การบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารวิชาการ ระบบบริหารการเงิน และงบประมาณระบบกำกับ และติดตามผลการดำเนินการของสถาบันตลอดจนระเบียบและข้อบังคับอื่น

5. มีอำนาจอนุมัติหลักสูตรการศึกษา และอนุมัติการเปิดสอนและอนุมัติการให้ปริญญา ด้านการบริการและการจัดการภายในวิทยาลัยพยาบาล ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดเกณฑ์ให้แต่ละวิทยาลัยพยาบาล มีโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดขอบเขตและขอบเขตของหน่วยงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดตามประเมินและปรับระบบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ด้านนโยบายให้วิทยาลัยพยาบาล มีนโยบายของวิทยาลัยที่ชัดเจนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การกำหนดนโยบายให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมมีการนำนโยบายสู่แผนปฏิบัติงานของวิทยาลัย โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการประจำปี มีการติดตามกำกับกับการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และนโยบายต้องสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้วิทยาลัยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลชัดเจน โดยมีแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดหน้าที่ และคุณสมบัติทรัพยากรบุคคล ที่ตรงกับนโยบายของวิทยาลัย มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยให้มีแผนพัฒนาบุคลากร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สถาบันพระบรมราชชนก. 2544 : 21-24)

การประเมินผลคุณภาพภายในวิทยาลัยพยาบาล

กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยในสังกัด เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2541 โดยถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการผลิตบุคลากรสาธารณสุขที่มีคุณภาพ ตอบสนองนโยบายการพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ และนโยบายรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 8 ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางสำคัญของการพัฒนา สารสำคัญของนโยบายคือ การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา การเร่งรัดให้วิทยาลัยพัฒนาระบบการควบคุมทางวิชาการ การปรับปรุงภารกิจทุกด้านให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความเป็นอิสระในการดำเนินการให้เอื้อต่อการตรวจสอบจากสังคมภายนอก

สถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อกระทรวงสาธารณสุขและมีส่วนรับผิดชอบต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของวิทยาลัยต่าง ๆ ในสังกัด จึงได้กำหนดรูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับวิทยาลัยได้นำไปใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา สามารถพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานสากลได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความมุ่งหวังของสังคม อันจะนำไปสู่การบริการสุขภาพที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

ระบบควบคุมคุณภาพการศึกษามีหลายระบบ เช่น ระบบบริการคุณภาพ ISO 9000 ระบบการประเมินโดยใช้ดัชนีวัดผล (Key Performance Indicators : KPI) ระบบบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) เป็นต้น ทั้งนี้วิทยาลัยสามารถเลือกใช้ระบบใดระบบหนึ่งก็ได้ขึ้นกับความพร้อมและความเหมาะสมของวิทยาลัยแต่ละแห่ง

สถาบันพระบรมราชชนก ได้พัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นระบบการประเมินโดยใช้ดัชนีวัดผล (KPI) บังชี้คุณภาพของแต่ละองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งทางด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์กลางที่แต่ละวิทยาลัยสามารถนำไปปรับใช้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

การกำหนดดัชนีและเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาได้จากการระดมความคิดเห็นของอาจารย์ซึ่งเป็นผู้แทนจากวิทยาลัยในแต่ละภาค รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดัชนีและเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดจะมีลักษณะเป็นเกณฑ์กลางสำหรับวิทยาลัยได้นำไปพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของวิทยาลัยแต่ละแห่ง คู่มือการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ 95 ดัชนี และ 160 เกณฑ์ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2541 : 2-3)

การจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์เป็นการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรผู้สอนต้องมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานของวิชาชีพ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา คุณวุฒิของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ จึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพของสถาบันการศึกษาเหล่านั้นด้วย เกณฑ์

มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และข้อบังคับของสถาบันสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้กำหนดสัดส่วนวุฒิจารย์พยาบาลประจำในสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ระดับวิชาชีพไว้ดังนี้ วุฒิระดับปริญญาเอก ต่อปริญญาโท ต่อปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า 2.5 : 5.5 : 2 และปรับเปลี่ยนเป็น วุฒิระดับปริญญาเอก ต่อปริญญาโท ต่อปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า 3 : 6 : 1 ในปี พ.ศ. 2538 อัตราส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนักศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย คือ 1 : 8 ปี พ.ศ. 2539 พบว่าอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนักศึกษา ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็น 1 : 12 ในขณะที่สถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ นอกสังกัด มีอัตราส่วนอยู่ระหว่าง 1 : 6 ถึง 1 : 8 (สถาบันพระบรมราชชนก. 2540 : 60) จะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กระทรวงสาธารณสุขได้แก้ไขปัญหาในด้านบุคลากรผู้สอนมาโดยตลอด เพื่อที่จะสามารถดำเนินการให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวได้

หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะได้รับการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี จากทบวงมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับหลักสูตรการศึกษาพยาบาลที่ดำเนินการโดยสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถรับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี เนื่องจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะประกาศปริญญาบัตรให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาได้ จึงได้ดำเนินการให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เข้าสมทบกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

สถาบันพระบรมราชชนก มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งนอกจากผลิตและพัฒนากำลังคนด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับต่ำกว่าปริญญาให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานระดับวิชาชีพ และกระจายโอกาสทางการศึกษาต่อเนื่องสำหรับบุคลากรประจำการทำงานในพื้นที่ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการ ที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและบุคลากรอื่น ๆ มีพื้นฐานการศึกษา มาจากหลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ระดับต้น) พยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) และพยาบาลศาสตร์ระดับต้นที่มีอยู่เป็นจำนวนมากให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับพยาบาลวิชาชีพอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาประเทศ จึงสมควรที่จะปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี เทียบเท่าปริญญาตรี) ที่ใช้อยู่เดิมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ให้ทันสมัยยิ่งขึ้นต่อไป

สำหรับหลักสูตรการศึกษาพยาบาลระดับวิชาชีพ เป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชน ซึ่งใช้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ตระหนักถึงความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร

ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลร่วมกันพิจารณา พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เน้นชุมชน ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและแนวโน้มของสภาพสังคมปัจจุบัน โดยยึดหลักให้เป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชนเช่นเดิมเพื่อให้พยาบาลสามารถให้การดูแลช่วยเหลือบุคคล ครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับการดูแลตนเองของบุคคลเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อไป

ปรัชญาของหลักสูตร

กระทรวงสาธารณสุขเชื่อว่า วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อสังคม เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบบริการสาธารณสุข การพยาบาลต้องอาศัยความสามารถทางสติปัญญาทักษะทางสังคม และปฏิบัติการทางวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการในการแก้ปัญหาสุขภาพ เพื่อให้บุคคล ครอบครัวและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพ เพื่อให้บุคคล ครอบครัวและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ

มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวในด้านชีว-จิต-สังคมต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสมดุลในภาวะสุขภาพ ซึ่งเป็นภาวะที่ไม่อยู่นิ่ง มนุษย์มีศักยภาพในการพัฒนา และสนองความต้องการพื้นฐานได้ในระดับที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การพยาบาลเป็นการดูแลช่วยเหลือ บุคคล ครอบครัว และชุมชนให้ดำรงภาวะสุขภาพ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาลร่วมศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ ให้บรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการเรียนการสอนจึงต้องเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ ภายใต้การอำนวยความสะดวกของผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว ผู้ที่สำเร็จการศึกษาสามารถทำหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพการพยาบาลในการให้บริการพยาบาล ได้ทุกระดับของการบริการสาธารณสุขแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจะมีความสามารถ ดังนี้

1. ตระหนักและคำนึงถึงคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาล และสิทธิมนุษยชนของบุคคล ครอบครัว

2. ให้บริการพยาบาลโดยใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการพยาบาล กระบวนการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นศักยภาพการดูแลตนเองของบุคคล ในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพตามความต้องการ และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ครอบครัว และชุมชน

3. แสดงความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจ โดยอาศัยหลักการเชิงวิชาการทางคลินิกในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน
4. ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพ และบุคลากรหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการให้บริการสาธารณสุขทุกระดับ
5. ริเริ่ม ปรับปรุง แก้ไขในการบริการและการบริหารจัดการทางการพยาบาลทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี
6. มีส่วนร่วมในการทำวิจัยและ/หรือนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการพยาบาล
7. มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติการพยาบาลและการดำรงชีวิต
8. การสอน การบริหาร และการนิเทศงานบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ
9. ใฝ่ความรู้ มีการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
10. สนับสนุนหลักการประชาธิปไตยและดำรงตนเป็นพลเมืองดีของสังคม

ระบบการศึกษา

ระบบการศึกษาเป็นการศึกษาแบบหน่วยกิตในระบบทวิภาค ปีการศึกษาหนึ่ง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ภาค การศึกษาภาคปกติและการศึกษาภาคฤดูร้อน การศึกษาภาคปกติ มีระยะเวลา 16 สัปดาห์ และมีการศึกษาภาคฤดูร้อน มีระยะเวลา 8 สัปดาห์ ทั้งนี้ต้องมีชั่วโมงเรียนแต่ละรายวิชาเท่ากับชั่วโมงเรียนในภาคการศึกษาปกติ

ระยะเวลาการศึกษา

เป็นการศึกษาเต็มเวลา 4 ปี รวมได้ 8 ภาคการศึกษาปกติ และ 3 ภาคฤดูร้อน จะต้องได้จำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 144 หน่วยกิต

ด้านการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยพยาบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดการเรียนการสอนตามแผนแม่บท (Master Plan) ซึ่งประกอบด้วย คณาจารย์จากภาค/กลุ่มวิชาต่าง ๆ มีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการเป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกอาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชาต่าง ๆ และร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน และมีนโยบายที่ให้ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในการสอนภาคทฤษฎี การสอนแบบบรรยายในนักศึกษากลุ่มใหญ่ และใช้การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีการสอนแบบ สัมมนา อภิปราย ศึกษาดูงาน ประชุมปรึกษาและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลที่มีภาระงานสอนและงานอื่น ๆ อีกมาก ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ตลอดจนเทคนิควิธีในการสอน ให้ผู้เรียนเรียนรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแท้จริง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่อาจารย์พยาบาล ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาต้องทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้นการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ควรดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนา

การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานในการพัฒนา บุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้สถาบันศึกษาจัดระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา อาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถที่จะจัดการเรียนการสอนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาฯ กำหนดไว้ สถาบันพระบรมราชชนก จึงได้จัดโครงการส่งอาจารย์ไปศึกษาอบรม ดูงานต่างประเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ พ.ศ. 2541 จนถึงปัจจุบัน (สถาบันพระบรมราชชนก. 2539 : 3)

สำหรับการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา สถาบันพระบรมราชชนกมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม และการประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงสาธารณสุขในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบร่วมกันที่ตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในวิทยาลัยพยาบาล แบ่งการดำเนินงานการเป็น 2 รูปแบบคือ

ก. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะที่เป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลาง เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ได้แก่ การอบรมผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันตามโครงการสอบรวมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก่อนที่จะส่งไปบรรจุและแต่งตั้งตามส่วนราชการต่าง ๆ

2. การอบรมการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ การอบรมผู้ที่ทำงานด้านงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนการจัดประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลโดยให้ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านงานการเจ้าหน้าที่ได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

3. การอบรมเทคนิคการบริหาร อันได้แก่ การอบรมเทคนิคการบริหารให้แก่ผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานทั้งในระดับหัวหน้าแผนก ระดับหัวหน้ากองและระดับนักบริหาร

4. การอบรมการบริหารงานสารบรรณ อันได้แก่การอบรมเกี่ยวกับการร่างหนังสือโต้ตอบ การเขียนหนังสือราชการ การเขียนรายงานการประชุม การเก็บหนังสือราชการ และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. การอบรมเทคนิคในการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรม เทคนิคในการฝึกอบรมราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การอบรมข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามหลักวิชายุ่งขึ้น

ข. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่วิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้จัดขึ้น ซึ่งมีหลายวิธีดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศอาจารย์พยาบาลที่บรรจุใหม่ อาจารย์พยาบาลที่บรรจุใหม่ จะได้รับการแนะนำให้รู้จักอาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความอบอุ่น วิธีการปฐมนิเทศ อาจทำได้หลายวิธี เพื่อให้อาจารย์ที่บรรจุใหม่ได้มีโอกาสพบปะกับบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลที่รับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในภายหลัง
2. การให้อาจารย์พยาบาลไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เช่น ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก หรือการฝึกอบรมระยะสั้นในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางได้แก่ จิตเวชศาสตร์ สติศาสตร์ เป็นต้น
3. การเยี่ยมชมวิทยาลัยพยาบาลอื่น ๆ ทั้งในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และสังกัดหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม และทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น ในการเยี่ยมชมอาจมีการจัดให้มีการประชุมหรือจัดสัมมนาร่วมกัน ในหมู่อาจารย์พยาบาล การเยี่ยมชมวิทยาลัยพยาบาลอื่นจะเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลได้สังเกตการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยอื่นด้วย

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นงานอย่างหนึ่งของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลซึ่งมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาล ในการบริหารงานบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลมีขอบข่ายของการบริหารงานที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งการพัฒนาอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจึงสมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบันเองและเป็นการตอบสนองความต้องการของอาจารย์ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและก้าวหน้าต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทนต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นอกจากนั้นยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดการประหยัดการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการ

พัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย หากการพัฒนากระทำไม่เป็นระบบและไม่ต่อเนื่อง ขาดความถูกต้องทางหลักวิชาอาจก่อให้เกิดผลทางลบได้ ดังที่นักการศึกษาได้ให้ความหมาย คือ

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 132) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532 : 343) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจทำงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ฟลิปโป (บุญเรือง พรหมสิทธิ์. 2540 : 8 ; อ้างอิงจาก Flippo. 1971) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

2.2 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมและแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-Service Training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยไม่สามารถจะทำงานได้ทันทีที่ต้องการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่ายิ่ง เพราะเป็นแรงผลักดันในการดำเนินงานในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดี สมดังเจตนารมณ์ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจำเป็นที่ได้รับการพัฒนาที่ถูกต้องและตรงกับความต้องการขององค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับงานในด้านพัฒนาทักษะ ด้านประสบการณ์ และด้านพัฒนาทัศนคติเพื่อให้เกิดผลดีแก่ตนเองและองค์กรได้ ดังที่เจลิม ศรีผดุง (2530 : 35 – 37) กล่าวว่าหลักสำคัญมากประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลก็คือ “การพัฒนาคน” ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง นอกจากจะเน้นการพัฒนาคนแล้ว นโยบายของรัฐบาลยังได้มุ่งส่งเสริม

ให้มีการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้เน้นให้มีการพัฒนาคนอันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาประเทศอีกด้วย

เสถียร เหลืองอร่าม (2533 : 73 - 74) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

1. ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานและสำนึกว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ในหน่วยงานขณะนี้

2. ช่วยการประหยัดงาน เงิน เวลาและวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานหรือองค์การได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาที่ดีจะช่วยลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันได้

3. ช่วยให้บุคลากรทุกคนเมื่อได้พัฒนาแล้วลดช่วงเวลาเตรียมตัว เพื่อเข้าไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตามสายงานและปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ดีขึ้น

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี

5. ช่วยกระตุ้นเตือนโอกาสก้าวหน้าของตนเองที่จะเลื่อนไปยังตำแหน่งสูงขึ้นได้

6. ช่วยในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้งานดำเนินไปโดยรวดเร็ว อาทิเช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และสื่อสารแบบใช้แสงเลเซอร์ เป็นต้น

7. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายบริหารงานและฝ่ายพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. ช่วยสร้างความสัมพันธ์โดยกำหนดบทบาทให้ผู้ได้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของการพัฒนาโดยทั่วถึงกัน

สุเมธ เตียววิศเรศ (2531 : 148) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาว่า จะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมคนสำหรับรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ที่อาจเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้นเพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้องไม่ผิดพลาดย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยในการธำรงรักษากำลังคนไว้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงานได้เป็นเวลานาน

วิจิตร ศรีสอาด (2529 : 10) ได้สรุปประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของครู ช่วยผู้มีประสบการณ์น้อย กระตุ้นความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และช่วยพัฒนาสังคมก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าเช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ การศึกษาภาคฤดูร้อนและการประชุมปฏิบัติการทำให้ความรู้ขยายไปอย่างรวดเร็ว

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ เช่น ความหวังของ

สังคมหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้วิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กุลธณ ธนาพงศธร (2539 : 169 - 171) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมีอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างดีแล้วย่อมปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้ยังช่วยลดค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจระบบและวิธีการทำงานตลอดจนลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็ว

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เริ่มเข้าทำงานหรือขึ้นตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในด้านการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอยู่เสมอ เพราะบุคลากรจะมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานตั้งแต่แรก

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตามมักจะคำนึงถึง ความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังมิได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร อุปกรณ์เครื่องใช้ในงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริง ที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

การพัฒนาบุคลากรนอกจากจะเป็นเรื่องการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถรวมถึงเจตคติ คุณธรรม จริยธรรมของบุคคลแล้วยังเป็นการเพิ่มศักยภาพเฉพาะบุคคลอีกด้วย การ

พัฒนาองค์การในด้านต่างๆ เป็นภารกิจหลักขององค์การที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้ โดยจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาหรือวิธีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรไว้ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรมแก่บุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อจะปฏิบัติงานหรือเข้าทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ในการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถมีความพร้อมที่จะ รับการพัฒนาของหน่วยงานในอนาคตและเป็นการให้ความรู้ ทักษะ และ ทักษะคติ ซึ่งเป็น แนวทางในการใช้ประโยชน์ของบุคลากรได้เต็มขีดความสามารถ การที่องค์กร หรือ หน่วยงาน จะสามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนาได้เต็มที่ได้นั้นย่อมต้องอาศัยปัจจัยในหลายๆ ด้าน การ พัฒนาอาจารย์ก็เช่นเดียวกันเป็นสิ่งที่หน่วยงานควรกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้ทั้งผู้สอน และผู้เรียน มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่าน มี ความเห็นในประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

มนัส กลัดอยู่ (2537 : 22) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาครูไว้ว่า

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์ อาจารย์ใหญ่ ศึกษาวิเคราะห์ ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มสถานศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ ๆ ทางการศึกษา รวมทั้ง การศึกษาค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการสอน การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็น อย่างยิ่งสำหรับผู้มีอาชีพครูเพราะเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่เผชิญต่องานใหม่ ครูบรรจุใหม่ย่อมต้องการคำแนะนำ ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่ตัวเองประสบอยู่
3. เพื่อขอจัดข้อบกพร่องขั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะการ ศึกษาอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอ คือการประยุกต์อาชีพครู จำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี อิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน
5. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหาร ให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนา ให้เกิด ทักษะคิดค้นพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความรับผิดชอบต่ออาชีพครู
6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่าง และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะผู้นำที่ดีในสถานศึกษา ครูต้องกล้าแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้นประสบการณ์และทักษะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
8. เพื่อให้สถาบันการผลิตครู ได้เตรียมการอย่างเหมาะสมโดยต้องคำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรที่ผลิตออกมา

9. เพื่อช่วยให้สถาบันการผลิตครูปรับปรุงการฝึกทักษะในการผลิตครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ทักษะและทัศนคติที่พึงปรารถนา

ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ คือ ช่วยให้ผู้มีประสบการณ์น้อยได้รับความรู้เพิ่มขึ้นมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ และเวลาในการทำงานให้น้อยลง ในขณะที่เดียวกัน หน่วยงานก็ได้รับผลผลิตที่มีมาตรฐานสูงขึ้น ระบบการบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสถานศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพวิธีการสอนของอาจารย์ กำหนดมาตรฐานกระบวนการเรียนการสอนและสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นขวัญกำลังใจให้กับอาจารย์อีกด้วย

กล่าวโดยสรุปในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะนำมาซึ่งประโยชน์มากมายเพราะจะช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานลดระยะเวลาการทำงานได้น้อยลงเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร และยังเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะบุคลากรได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยีเมื่อได้รับความรู้ ความเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและสถานศึกษา และสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรก็คือ วิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมตรงตามความต้องการขององค์กรหรือสถานศึกษาและผู้รับการพัฒนา เพราะการจัดทำในสิ่งที่ตรงกับความต้องการได้นั้นจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

3.1 การพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาบุคลากรหลักของสถาบันการศึกษา และที่สำคัญคือการพัฒนาอาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน ที่เอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้มีโอกาสคิดสร้างสรรค์ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของตนเอง ซึ่งได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ดังนี้คือ

ออร์ลิช (Orlich. 1989) ให้ความหมายการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริมศักยภาพของคน ทั้งนี้อยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่าสถาบันการศึกษาต้องการเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญและต้องรับรู้ต่อการที่จะมุ่งปฏิบัติในสิ่งท้าทายใหม่ ๆ และจะต้องได้รับการกระตุ้นเพื่อแก้ปัญหาโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ไฮด์เดอร์แมน (Heiderman. 1990 : 452) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอาจารย์ว่าเป็นกระบวนการที่ให้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ มีทัศนคติ และทักษะที่ทำให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์ทางการศึกษาและโปรแกรมการสอน ทั้งนี้จะ

ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล วิชาชีพและความต้องการขององค์กร

กฤษฎา ชูติมา (2534 : 122) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้อย่างกว้างๆว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความประสงค์ และความสนใจของอาจารย์แต่ละคน ในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน และอาชีพ รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานทางวิชาการ ทั้งนี้ โดยจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกัน และยังเกิดผลอันเป็นที่พึงใจด้วยกัน

จากแนวคิดของบุคคลดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์หมายถึง การกระตุ้นให้อาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสถาบันการศึกษา ได้มีความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่ตลอดเวลากับการที่จะหาโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ ในการปฏิบัติการกิจในฐานะที่เป็นครู เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติการกิจตามบทบาท ตลอดจนปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ควร พิจารณาความต้องการการพัฒนาขององค์กรหรือหน่วยงาน การปรับปรุงความรู้หรือทักษะเฉพาะอย่างของอาจารย์ การให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎีและแนวโน้มใหม่ ๆ ที่ได้จากการวิจัย ประเมินคุณค่าหรือ ค่านิยมเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์ รวมทั้งการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานเพื่อให้อาจารย์ได้นำสิ่งใหม่ ๆ ไปปฏิบัติจริงในหน่วยงานและการเพิ่มพูน คุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้อาจารย์ได้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และทักษะในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ขวัญและกำลังใจของอาจารย์ดีขึ้นด้วย (เมธี ปิณฑนันทน์. 2529 : 107; วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 19)

การพัฒนาอาจารย์มีความสำคัญต่อความเป็นเลิศทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน สถาบันแต่ละแห่งควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ของตนให้ชัดเจน ซึ่งนักการศึกษาต่าง ๆ ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งอรสา กุมาริ ปุกหุด (2529 : 101) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ว่าประกอบด้วย การคัดเลือกอาจารย์เข้าทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยสนับสนุนให้เกิดผลงานวิจัยและตำรา ซึ่งเหมาะสมกับอาจารย์เก่าที่ปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี ควรให้ความรู้เกี่ยวกับด้านการบริหาร การให้บริการแก่สังคม สนับสนุนอาจารย์ให้เป็นที่พึงเป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นบุคคลที่มีคุณค่าแก่สถาบันและสังคม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2536 : 17 - 37) กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของการดำเนินงานว่า การพัฒนาอาจารย์ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของการ

ศึกษาไทย เป็นอุปกรณ์และเทคนิคที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุดมศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการดำเนินงานในแต่ละยุคแต่ละสมัยจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมในสภาพแวดล้อมบางประการ คือ

1. การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตควรมีพื้นฐานในทางแนวคิด หรือให้ปรัชญาเป็นตัวกำหนดหรือประเด็นถกเถียงในการพัฒนาด้วย เช่น การถกเถียงถึงทิศทางและบทบาทที่เหมาะสมของการอุดมศึกษาในสังคมไทย ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการสอนและเป็นบทบาทของกลุ่มนักคิดในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

2. แนวคิดและสาระของการเรียนการสอนที่นำมาใช้กิจกรรมและการประชุมสัมมนาของการพัฒนาอาจารย์ ควรจะต้องมีพื้นฐานทางหลักวิชาที่เข้มแข็ง แต่ขณะเดียวกันก็มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติให้มากที่สุดเพื่อผู้สอนจะได้นำไปใช้และนำไปใช้อย่างเข้าใจ

3. การนำเสนอเรื่องการเรียนรู้การสอนจะต้องมีลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างจริงจังระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคมเพื่อให้การเรียนการสอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่มีความสมดุล

4. เทคนิคและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์จะต้องสอดคล้องกับค่านิยมใหม่ของสังคมไทยเข้าไว้ด้วย เช่น ความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่ ค่านิยมใหม่ ๆ ของสังคม อุตสาหกรรมและสังคมข่าวสาร ภาระรับผิดชอบต่อมนุษยชาติ เป็นต้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 2) กล่าวถึงการพัฒนาครูหรืออาจารย์ไว้ว่า ครูเป็นผู้รับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามตลอดจนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนไปพัฒนาบุคคลอื่น พัฒนางาน พัฒนาสังคมเพื่อชาติบ้านเมืองต่อไป การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครูให้มีสมรรถภาพในการสอนเพิ่มขึ้น
2. ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมทำการสอนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถใช้สื่อการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ และครูที่ย้ายมาทำการสอน ณ ที่แห่งใหม่

4. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าในสายงานต่าง ๆ ได้มาก เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง มีความเข้าใจงานสอนและงานอื่น ๆ ได้

5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งทางด้านวิชาการและทางการบริหาร

6. ทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ลดความสูญเปล่าทางวิชาการ ทำให้ครูหรืออาจารย์สามารถเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้รวดเร็ว ช่วยแบ่งเบาภาระงานของหัวหน้า ทำให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนาอาจารย์

กรมสามัญศึกษา (2529 : 63) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. ให้ศึกษางานไปพร้อม ๆ กับปฏิบัติงาน (On The Job Study)
2. ทำการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ (Orientation)
3. ให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยไปพลาง (Apprenticeship Training)
4. ให้มีการฝึกงานระหว่างการศึกษา (Internship Training)
5. ฝึกงานระยะสั้น (Learner Training)
6. ให้ศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ (Outside Courses)
7. ให้ศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining)

ประกอบ คูปรัตน์ (2530 : 32) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ว่าต้องคำนึงถึงการพัฒนาองค์การควบคู่ไปด้วย เพื่อพัฒนาส่งเสริมงานด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ การพัฒนาในงานวิจัย การให้บริการชุมชนของอาจารย์และงานของอาจารย์ด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการทำงานของอาจารย์นั้นต้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการเป็นสมาชิกในหน่วยงานตามลำดับ ซึ่งแต่ละแห่งจะมีมาตรฐานในการทำงานและนโยบายที่แตกต่างกัน การจัดสภาพแวดล้อมจะต้องส่งเสริมให้อาจารย์มีการพัฒนาด้วย การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเพื่อเป็นพื้นฐานนั้นจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอน การทำงานของอาจารย์ในส่วนอื่น ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ฟิลลิปส์ (Phillips, 1981 : 34 – 35) ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ โดยจำแนกเป็น 4 มิติใหญ่ๆ ได้แก่

มิติที่ 1 เป็นการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาการ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เพิ่มวุฒิการศึกษาในหลักสูตรที่มีปริญญา รวมไปถึงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรสั้นๆ ที่ไม่มีปริญญาต่างๆ ด้วย

มิติที่ 2 เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา หรือรับการฝึกปฏิบัติในเรื่องการสอนในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ทักษะเกี่ยวกับการสอนในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น

มิติที่ 3 เป็นการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ลึกในวิชาชีพเฉพาะสาขาและทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดย

การส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการ เป็นกรรมการหรือสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ใหม่ เป็นต้น

มิติที่ 4 เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะในด้านการวิจัย เนื่องจากการสอนในระดับอุดมศึกษานั้น นอกจากจะเป็นการนำเอาความรู้เดิมมาบอกหรือถ่ายทอดแก่นักศึกษาแล้ว สิ่งที่สำคัญคือ จะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดแก่ผู้เรียน ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีทักษะในการวิจัย สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมด้านการวิจัย จัดสรรทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

ขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์

อนึ่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ ความเจริญทางเทคโนโลยี ตลอดจนความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งอาจารย์ต้องศึกษาติดตามความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองจากตำรา สื่อต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพสำหรับอาจารย์ ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด ต่อการพัฒนาสังคมและพัฒนาชาติบ้านเมือง เพราะครูต้องทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญงอกงามเต็มที่ จนกระทั่งสามารถใช้ความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูจึงต้องเป็นงานที่ทำอย่างมีระบบขั้นตอน

สนั่น ประจงจิตร (2530 : 37 – 43) ได้เน้นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาอาจารย์ว่าประกอบด้วย ความร่วมมือของอาจารย์ สถานที่และเวลาในการจัด รวมถึงสิ่งจูงใจ เพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมศูนย์พัฒนาอาจารย์ ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ควรดำเนินการดังนี้

1. ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ โดยกำหนดให้ชัดเจนในนโยบายของมหาวิทยาลัยมีผู้บริหารรับผิดชอบโดยตรงและมีคณะกรรมการ รับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ทำหน้าที่วางแผนและดำเนินการ

2. สถานที่ที่ใช้จัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน อาจเป็นในมหาวิทยาลัยหรือภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยใกล้เคียงหรือสถานที่ในชุมชน และจากการวิจัยพบว่าสถานที่นอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ต้องการมากกว่า เวลาในการจัดควรเป็นช่วงปิดภาคเรียน

3. จัดให้มีสิ่งจูงใจอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรม โดยอาจจะเพิ่มเงินเดือนสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอนตามสัดส่วนที่กำหนดขึ้น

4. จัดตั้งศูนย์หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่วางแผนประสานงาน และจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับและมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพราะงานพัฒนาการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น ไม่ใช่เป็นการจัดแบบปฐมนิเทศเพียงวันเดียวหรือจัดกิจกรรมชั่วคราว นอกจากนี้หน่วยงานดังกล่าวควรจะดำเนินงานโดยบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยตรง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2536 : 16 - 17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทิศทางใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยว่า

ประการแรก การพัฒนาคณาจารย์ในอนาคตควรมีพื้นฐานในทางแนวคิด หรือในทางปรัชญาเป็นตัวกำหนด หรือเป็นประเด็นถกเถียงในการพัฒนาด้วย ทั้งนี้เพราะสังคมไทยอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ การถกเถียงถึงทิศทาง และบทบาทที่เหมาะสมของการอุดมศึกษาในสังคมไทย จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสอน และเป็นบทบาทของกลุ่มนักคิดในมหาวิทยาลัยอีกส่วนหนึ่งด้วย ทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ควรมีส่วนในการเป็นการพัฒนาประเทศควบคู่กันไป

ประการที่สอง แนวคิดและสาระของการเรียนการสอนที่นำมาใช้ กิจกรรมและการประชุมสัมมนาของการพัฒนาคณาจารย์นั้นควรจะต้องมีพื้นฐานทางหลักวิชาที่เข้มแข็ง แต่ขณะเดียวกันก็มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติ (Practical) ให้มากที่สุด เพื่อผู้สอนจะนำไปใช้ได้ และนำไปใช้อย่างเข้าใจ มีเหตุผลและเหมาะสมกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมด้วย

ประการที่สาม การนำเสนอเรื่องของการเรียนการสอนนั้น จะต้องนำเสนอและนำเสนออีกในลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างจริงจังระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ประการที่สี่ เทคนิคและกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์นั้น นอกจากการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วเรายังควรสอดแทรกคำนิยามใหม่บางประการของสังคมไทยเข้าไว้ด้วย เช่น ความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่โดยเฉพาะนักศึกษา ค่านิยมใหม่ ๆ ของสังคมอุตสาหกรรม และสังคมข่าวสาร ภาระรับผิดชอบต่อมนุษยชาติ

ประการที่ห้า กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์จะต้องมีหลากหลาย เพื่อสนองความถนัดความสนใจอันหลากหลายของอาจารย์ผู้สอนด้วยพร้อมกันไป โดยเฉพาะกิจกรรมที่จะให้อาจารย์ได้ศึกษาเรียนรู้ และทำความเข้าใจด้วยตนเอง ชนิดที่ไม่ใช้เวลาามากจนเกินไป

ประการที่หก หน่วยงานเฉพาะ เช่น หน่วยพัฒนาคณาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน และหน่วยสนับสนุน เช่น บริการสื่อการศึกษา บริการตำรา และบริการการวิจัยการทดสอบ เหล่านี้จะต้องได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างถาวร มีผู้รับผิดชอบประจำ พร้อมทั้งเงินสนับสนุนกลุ่มสนใจในระดับต่าง ๆ และภาควิชาให้รับช่วงประสานกันเป็นระดับไปเพื่อความต่อเนื่องของกิจกรรม และเป็นจุดศูนย์รวมทางการพัฒนาด้วย

ประการที่เจ็ด ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง ให้มาเป็นผู้บริหารวิชาการมากกว่าบริหารงานทั่วไป ด้วยการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่มากกว่ามุ่งพัฒนาแต่ตัวเอง และพวกพ้องของตัวเองเป็นจุดใหญ่ ยอมรับทัศนคติอื่นและส่งเสริมให้คนอื่นพัฒนาให้พร้อมกับตนเอง

ประการที่แปด การดำเนินการในเรื่องการพัฒนาคณาจารย์จะต้องมีจุดเน้น มีเป้าหมายหลักที่จุดสำคัญและจุดบังคับก่อน เพื่อให้เกิดผลทันทีในวงกว้าง เช่น เริ่มที่วิชาพื้นฐานทั่วไป

วิชาพื้นฐานวิชาชีพ เริ่มที่วิชาบังคับก่อนวิชาเลือก แล้วจึงกระจายไปที่วิชาเอก ให้ผู้รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมากกว่ากรอบของผู้บริหาร

ประการที่เก้า ซึ่งเป็นประการสุดท้ายที่จะเสนอในที่นี้ คือ ระบบการสนับสนุนแบบครบวงจรก็คือ การชี้และกระตุ้นให้เห็นความสำคัญ ส่งเสริมและจัดกิจกรรมให้กับอาจารย์ที่สนใจให้กำลังใจและให้รางวัลในวงกว้างและหลากหลาย

การพัฒนาอาจารย์จะช่วยให้อาจารย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้รับความรู้ตามที่ตนเองต้องการ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนางานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ให้ก้าวหน้าไป ในขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาความสามารถในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติในหน้าที่ตำแหน่งปัจจุบัน การพัฒนาอาจารย์จะประสบผลสำเร็จได้ต้องดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร

3.2 กระบวนการพัฒนาอาจารย์

การจะกระทำการใดๆ ก็ตาม ขั้นตอนและกระบวนการนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร ดังที่ เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2529 : 108 - 110) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรกระทำได้โดยการจัดโปรแกรมอย่างมีระบบ และเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันในแผนงาน 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน เพื่อให้มองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ต้องเข้าใจถึงเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน ความรับผิดชอบ และตำแหน่งงาน ทราบบทบาทของตนเอง และบทบาทตามความคาดหวังขององค์กร

2. จัดคณะบุคคล เพื่อดำเนินการและรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร วางแผนและประสานงานระหว่างส่วนกลางและความรับผิดชอบ ที่กระจายออกไป

3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนาเป็นการกำหนดความต้องการต่าง ๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนา และจัดกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมีระบบตามความต้องการโดยสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

- 3.1 ความต้องการการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม

- 3.2 ความต้องการการพัฒนาเฉพาะหน่วยงาน

- 3.3 ความต้องการการพัฒนาของปัจเจกบุคคล

4. เตรียมแผนงานการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด โดยผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงเป็นผู้กำหนดเป้าประสงค์ นโยบาย แผนงานและงบประมาณ จัดเวลาคณะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากร ให้สอดคล้องและเหมาะสม

5. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการรวบรวมกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ตั้งไว้และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้

รับมอบหมายการตัดสินใจเลือกกิจกรรม ระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ค่าใช้จ่าย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องการ

6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยประเมินผลแผนงานพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรู้ ทักษะ และเจตคติ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในพฤติกรรมของตัวผู้ได้รับการพัฒนา

ซูชัย สมितिไกร (2538 : 4 - 8) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีอยู่ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ก็คือ สิ่งที่ต้องการต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้

ขั้นที่ 2 วางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ขั้นต่อมา คือ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากเกินไปกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผน จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกออกแบบ และดำเนินกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรควรมีลักษณะอย่างไรเช่นในแง่ของหลักการและรายละเอียดอื่น ๆ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างดีที่สุด

ขั้นที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากรคือ การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหาอุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

วิเชียร ทวีลาภ (2531 : 140) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน ในการวางแผนมีหลักสำคัญดังนี้

- 1.1 การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้จัดและผู้เรียน
- 1.2 สร้างบรรยากาศให้อบอุ่นเป็นกันเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสนใจให้เกิดการเรียนรู้
- 1.3 จัดให้มีการวิเคราะห์หาความต้องการ การเรียนรู้ของตนเอง
- 1.4 กำหนดวัตถุประสงค์
- 1.5 การวางแผนการสอน
- 1.6 วางแผนการประเมินผล

1.7 การวางแผนจัดงบประมาณ

2. การนำแผนไปปฏิบัติ เป็นการนำแผนพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลไปปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมในการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการศึกษาต่อเป็นต้น

3. การติดตามผลเป็นการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากที่บุคลากรได้เข้ารับการอบรมแล้ว

ไฮด์เดอร์แมน (Heiderman. 1990 :452) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาอาจารย์ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการพัฒนาอาจารย์ 2) การวางแผนระยะยาวและแผนกลยุทธ์ 3) การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมที่วางไว้ 4) การประเมินผลที่ได้รับ 5) การเพิ่มอำนาจในการมีส่วนร่วมให้แก่อาจารย์

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534 : 299) กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ไว้ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการของบุคลากรและขององค์กร (Assessing Needs) ซึ่งควรพิจารณาให้รอบคอบว่าความต้องการนั้นเป็นความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ และควรได้มีการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารการพยาบาล เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการบริหารและตัวบุคลากรเองด้วย

2. การจัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร การวางแผนจัดโปรแกรม การพัฒนาบุคลากร โดยการตอบคำถาม 5W + 1H ได้แก่ โปรแกรมอะไร (What) จัดที่ไหน (Where) จัดเมื่อใด (When) จัดเพื่ออะไร (Why) จัดให้ใคร (Who) และจัดอย่างไร (How) ซึ่งการจัดโปรแกรมนั้นควรคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์และหลักของการจูงใจเป็นสำคัญ

3. การดำเนินการตามโปรแกรม (Implementation) ถ้าได้จัดเตรียมโปรแกรมอย่างรอบคอบแล้วการดำเนินการตามโปรแกรมจะไม่มีปัญหามากนัก สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือบรรยากาศในการเรียนรู้ ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ สื่อทัศนศึกษาได้อย่างเหมาะสม และความสะดวกสบายต่าง ๆ

4. การประเมินผลและติดตามผล (Evaluation and Follow up) ซึ่งเป็นการประเมินความเจริญงอกงามของบุคลากรและวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นจึงควรประเมินใน 3 ส่วน คือ สมรรถนะผลในการเรียนรู้ การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาและการพัฒนาความรู้ใหม่ต่อจากที่ได้อบรมมา

เสริมวิทย์ ศุภเมธี (2531 : 16) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอน

1. ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา
2. กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา
3. วางแผนพัฒนา
4. ดำเนินการพัฒนา

5. ประเมินผล

แคสเท็ตเตอร์ (Castetter. 1996 : 225 - 265) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans)
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluation The Development Program)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการที่มุ่งจะถ่ายทอดความรู้การเปลี่ยนแปลง (Change) พัฒนาทักษะ ปรับปรุงความเข้าใจ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาอาจารย์จะไม่บังเกิดผลดีแต่ประการใดเลย หากจัดการพัฒนาขึ้นโดยไม่มีความต้องการหรือจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาอาจารย์จึงจำเป็นต้องหาความต้องการหรือความจำเป็นของอาจารย์เสียก่อน ที่สำคัญคือ โครงการพัฒนาอาจารย์นั้นจำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบและความสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงจะสามารถดำเนินไปโดยบรรลุวัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยใช้แนวคิดในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ ชูชัย สมิทธิไกร (2538 : 4-8) เสริมวิทย์ สุภเมธี (2531 : 140) อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534 : 299) วิเชียร ทวีลาภ (2531 : 140) และแคสเท็ตเตอร์ (Castetter. 1996 : 225 - 265) มาประมวลร่วมกันเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
2. การวางแผนการพัฒนาอาจารย์
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์
4. การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

ดังมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ถือได้ว่า เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ดังนั้นการที่หน่วยงานใดจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจำเป็นที่หน่วยงานนั้นจะต้องศึกษาหาความจำเป็นเสียก่อนว่า มีความจำเป็นเพียงใดที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน ทั้งนี้ เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีหลายระดับ และบุคลากรแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่มมีพื้นฐานทางความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ อาจทำให้มีสถานการณ์ ปัญหา หรือข้อขัดข้องในปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติที่ต้องการ และที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้ การงานต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ที่ต้องการกำหนดไว้ จึงต้องมีการศึกษาถึงความจำเป็นอย่างละเอียดรอบคอบ จึงจะทำให้การ พัฒนาบุคลากรได้ผลดี

ลิปพนนท์ เกตุทัต (2538 : 31 - 37) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบทบาทของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้คือ

...ความก้าวหน้าของวิชาการอันเกิดขึ้นในปัจจุบันและมีมากขึ้นในอนาคตความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในโลกและสังคมไทยจะซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แต่ละคนอาจเรียนรู้ได้เองมากยิ่งขึ้น ครูอาจไม่ใช่ผู้นำ ทางวิญญาณเช่นในอดีต มิใช่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เช่นปัจจุบัน แต่จะเป็นผู้จัดบรรยากาศให้เกิด การเรียนรู้ เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นให้รู้วิธีการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ไม่ได้ เกิดขึ้นที่โรงเรียนแต่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชน วิชาความรู้ ทฤษฎี และญาณหยั่งรู้อุปการณ ์ขึ้นทั่วโลก...

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2539 : 35) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมว่า หมายถึง สถานการณ์ ปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการและที่ถูกต้องใน การปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์การนั้นให้บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการที่กำหนดไว้ซึ่งขาดความรู้ความสามารถทักษะ หรือทัศนคติที่ต้องการและที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานนั้น สามารถนำไปแก้ไขปรับปรุงหรือ พัฒนาได้

แคสเท็ตเตอร์ (Castetter. 1996 : 225 - 265) ได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Needs)
2. ความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนาของกลุ่ม (Group Needs)
3. ความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนาขององค์การ (Organization Needs)

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์มีความ สำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้ทราบสถานการณ์ ปัญหา หรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน อันจะเป็นการหาวิธีที่จะดำเนินการแก้ปัญหาเหล่านั้นต่อไป

หลักการพิจารณาเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรได้มีนักวิชาการได้ให้หลักการไว้ดังนี้

ฐิระ ประवालพฤษ (2538 : 79) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานลดลง โดยพิจารณาจากผลงานที่ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพต่ำลง
2. พฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนไป ในลักษณะที่ไม่พึงประสงค์
3. เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถไม่เพียงพอต่อการทำงานในหน้าที่ จำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ
4. เมื่อผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนหน้าที่การงาน เช่น เปลี่ยนการทำงานจากแผนกเดิมไปรับผิดชอบงานในแผนกใหม่ที่มีลักษณะงานต่างไปจากเดิม
5. ปัญหาที่ผู้บริหารพิจารณาแล้วว่าการแก้ไขปัญหโดยวิธีอื่นได้ผลน้อยกว่าการจัดฝึกอบรม
6. เรื่องที่พิจารณาแล้วเห็นว่า ถ้าจัดให้มีการฝึกอบรมแล้วสามารถนำสิ่งที่อบรมไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 126-127) กล่าวถึงหลักการพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีฝึกอบรมว่า

1. ถ้าไม่แน่ใจว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะแก้ไขด้วยการฝึกอบรมก็อย่าจัดการฝึกอบรม
2. ถ้าปัญหาที่เกิดขึ้นแก้ไขด้วยวิธีอื่นและการฝึกอบรม ให้เปรียบเทียบผลที่จะได้รับค่าใช้จ่ายและผลลัพธ์อย่างใดจะดีกว่าให้เลือกอย่างนั้น
3. ถ้ามีหลายปัญหาที่แก้ได้ด้วยการฝึกอบรม ให้จัดลำดับความสำคัญว่าควรจะทำอย่างไหนก่อนหลัง รวมทั้งพิจารณาว่า ระยะสั้นควรจะทำอย่างไร ระยะยาวทำอะไร
4. ต้องพิจารณาว่าสิ่งที่เป็นปัญหาในการทำงานนั้น ถ้าเป็นที่ตัวคนขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ฯลฯ ก็ใช้การฝึกอบรม แต่ถ้าหากปัญหาเกิดจากสิ่งแวดล้อม ต้องแก้ไขที่สิ่งแวดล้อม แม้ถ้าฝึกอบรมไปถ้าสิ่งแวดล้อมอย่างเดิมก็จะทำงานไม่ได้ดังเดิม
5. ได้จากการพูด เสียงบ่น วิพากวิจารณ์ จากบุคคลในองค์กร สื่อมวลชนหรือจากบุคคลนอกองค์กร ฯลฯ ว่ายังไม่ดี บกพร่องในเรื่องใดบ้าง
6. ได้จากการประเมินผลการฝึกอบรม การวิเคราะห์ การอบรมที่ผ่านมา มีข้อบกพร่องข้อเสนอแนะ ที่จะต้องแก้ไข
7. ดูจากนโยบายของฝ่ายบริหารว่า การปฏิบัติได้รับการตอบสนองที่ส่งลงมาให้ฝึกอบรมโดยตรง ให้ดำเนินการได้ผล
8. ถ้ามองจากหัวหน้า หัวหน้างานจะรู้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถอะไร ต้องการให้อบรมอะไรบ้าง

สรุปได้ว่าหลักการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นการพิจารณาหาปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดใด ๆ เรื่องใดเรื่องหนึ่งในการทำงาน เช่นความรู้ไม่พอ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นเกี่ยวกับการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2540 : 44) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

1. เพื่อวินิจฉัยว่าองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาหรือไม่ การพัฒนามีประโยชน์สำหรับการแก้ไขปัญหาบางประการขององค์การ เช่นพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาบางอย่างได้ ถ้าปัญหานั้น ๆ มีสาเหตุจากความขัดข้องในด้านโครงสร้างขององค์การหรือความไม่เพียงพอในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือบุคลากร

2. เพื่อศึกษาข้อมูลที่เป็นต่อการออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมจะช่วยให้ทราบสภาพปัจจุบันขององค์การรวมทั้งภารกิจ และคุณสมบัติที่พนักงานมีอยู่ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็นสองประการ คือ ประการแรกเพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นขององค์การที่ต้องการพัฒนาบุคลากร ประการที่สองเพื่อศึกษาข้อมูลเพื่อนำไปออกแบบแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ฐิระ ประมวลพฤกษ์ (2538 : 81) กล่าวว่า ขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จะเริ่มด้วยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยเทคนิควิธี ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทั้งด้านเอกสารและบุคคลในองค์การ ข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ จะได้จากวิธีการศึกษาด้วยเครื่องมือที่แตกต่างกัน เมื่อได้ข้อมูลความต้องการจำเป็นแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ต้องจัดให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา รวมไปถึงกระบวนการจัด

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539 : 46-55) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า สามารถแบ่งขั้นตอน 5 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดขอบเขตของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Focus)
2. การวางแผนหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Plan)
3. ดำเนินการตามแผนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Implement)
4. วิเคราะห์ข้อมูลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze)
5. รายงานผลการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Report)

โดยสรุป จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถกำหนดขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

1. การศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกนั้น หน่วยงานควรหาความจำเป็นใน 3 ลักษณะ คือ วิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์หาความต้องการในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล (ณัฐนิภา คุปรัตน์, 2527 : 3)

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาระดับภาพรวมของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารเป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การหาความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น โดยทางปฏิบัติแล้วจะเน้นที่งานแต่ละงานในหน่วยงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะครอบคลุมถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิเคราะห์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เน้นลักษณะงาน หรือเนื้อหาของงานไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล นั่นคือ หน่วยงานที่จะศึกษา วิเคราะห์ หาความจำเป็นของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

ฐิระ ประवालพฤษ (2538 : 80-82) ได้กล่าวถึงการศึกษารหัสหรือการวิเคราะห์ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปว่า

การหาความจำเป็นของการวิเคราะห์เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ วิเคราะห์ว่าสิ่งที่พัฒนาเกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพียงใด และวิเคราะห์กำลังคนว่า คนที่มีอยู่เป็นอย่างไร มีการโยกย้าย เข้าออกเปลี่ยนงานอย่างไรบ้าง โดยจะเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน การปฏิบัติงาน และบุคคล และมีขั้นตอนวิเคราะห์ รวบรวมและแจกแจงข้อมูลตามลักษณะข้อมูล ได้แก่

1. แหล่งข้อมูล ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการ สามารถศึกษาได้จากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ขององค์การ และศึกษาจากบุคคล อันได้แก่ หัวหน้างานผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ตลอดจนประธานขององค์การ และผู้ปฏิบัติงาน

2. ลักษณะข้อมูล ข้อมูลที่ต้องศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์ ได้แก่

2.1 นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงานขององค์กร เพื่อศึกษาหาความต้องการ ที่เป็นความต้องการขององค์กร

2.2 วิธีทำงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานงาน เพื่อศึกษาว่าการทำงานของคนในองค์กรเป็นอย่างไร มีจุดใด งานใดที่ต้องพัฒนาหรือมีปัญหาบ้าง

2.3 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาว่ามีความรู้ ทักษะ ด้านใดที่ต้องได้รับการพัฒนา ให้เกิดความสมบูรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานได้ดีขึ้น

2.4 สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการแข่งขันทางด้านธุรกิจ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์กร เช่นการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตมีการนำเทคโนโลยี และเครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มคุณภาพและขยายการผลิต ให้เพียงพอกับความต้องการ

3. วิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจะต้องเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม ง่ายต่อการที่จะวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมได้ วิธีการใช้มีดังนี้

3.1 การสำรวจ วิธีการสำรวจ ดำเนินการได้หลายแบบ ซึ่งอาจพิจารณาจากการสัมภาษณ์ที่มีแบบสัมภาษณ์ประกอบ การสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์ปากเปล่ากับการ สัมภาษณ์ที่มีแบบสัมภาษณ์ประกอบ

- การสัมภาษณ์ปากเปล่าข้อดี คือ ทำให้บรรยากาศเป็นธรรมชาติและเป็นกันเองได้ข้อมูลที่แท้จริง แต่ข้อมูลอาจจะไม่ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการ

- การสัมภาษณ์ที่มีแบบสัมภาษณ์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์จะเตรียมตัวล่วงหน้าข้อดีจะรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการ แต่บรรยากาศจะไม่เป็นธรรมชาติ ผู้ตอบจะเพิ่มความระมัดระวังในการให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ควรสัมภาษณ์ในเรื่องเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไข แล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์

วิธีสำรวจโดยการสัมภาษณ์เหมาะจะใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือตัวแทนเจ้าหน้าที่ เพราะถ้าสัมภาษณ์คนงานทุกคนจะทำได้ไม่ทั่วถึง และเสียเวลามาก

- การใช้แบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะมี 2 ลักษณะ คือแบบสอบถามที่กำหนดคำตอบให้เลือก กับแบบสอบถามที่ให้เขียนคำตอบ ในทางปฏิบัติ ผู้สำรวจอาจใช้ทั้งสองแบบตามความเหมาะสม

- การสังเกต วิธีนี้เหมาะสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่ถ้าผู้จัดฝึกอบรมไปสังเกตจะเสียเวลามาก และจะต้องมีแนวทางสังเกต โดยจัดทำเป็นเครื่องมือประกอบการสังเกต

- การศึกษาค้นคว้า เป็นวิธีการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่ในองค์กร ได้แก่ ประวัติความเป็นมาขององค์กร รายงานการปฏิบัติงาน บันทึกต่าง ๆ ขององค์กร
- การทดสอบ เป็นวิธีการสำรวจ ที่เหมาะสมสำหรับความต้องการที่ปรากฏชัดแจ้งโดยทดสอบเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่จะเอืดยต่อไป

3.2 การประชุมเพื่อปรึกษาหารือ การประชุมเพื่อให้ได้ ข้อมูลความต้องการ ความจำเป็น ทำให้ได้ 2 ลักษณะ คือ ประชุมผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าเจ้าหน้าที่ เพื่อรับฟังปัญหาการทำงานและข้อเสนอเกี่ยวกับการทำงาน กับการประชุมผู้แทนเจ้าหน้าที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงาน ผลการประชุมสามารถนำไปวิเคราะห์หาความจำเป็นได้

3.3 การประเมินการทำงาน การจัดให้มีการประเมินการทำงาน ผู้จัดฝึกอบรมสามารถนำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับคำบรรยาย ลักษณะของงานทำให้รู้ความต้องการของงานในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. แนวทางในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล อาจใช้แนวทางต่อไปนี้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์งานด้วยการตรวจสอบ รวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับส่วนประกอบของงาน สถานการณ์ในการปฏิบัติ ด้วยการสังเกตและสัมภาษณ์ในเรื่องต่าง ๆ คือ งานนั้นมีอะไรต้องปฏิบัติ งานนั้นต้องปฏิบัติอย่างไร ตลอดจนเกณฑ์ในการปฏิบัติงานนั้น กำหนดไว้อย่างไร

4.2 การศึกษารายละเอียดของงาน พิจารณาการปฏิบัติงานเพื่อเทียบกับคำบรรยายลักษณะของงาน ประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ ชื่องาน เจ้าของงานหรือสถานที่สังกัด รายละเอียดที่เป็นส่วนประกอบหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาอบรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ ทักษะ เจตคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

4.3 การศึกษาการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) ทำให้ทราบประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก จำนวนคนที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่หลัก หน้าที่ประจำ วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบของงาน

4.4 การศึกษาด้านกำลังคนและข้อมูลบุคคล เพื่อเปรียบเทียบงานที่รับผิดชอบ อาจพบปัญหาความไม่สอดคล้องของคุณสมบัติประสิทธิภาพกับงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงาน คุณสมบัติทางการศึกษา คุณสมบัติทางวิชาชีพ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพด้านฝึกอบรม หน้าที่และความรู้ความสามารถในการทำงาน

4.5 ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อทราบทิศทางและแนวในการดำเนินงานขององค์กร สถานภาพ หรือลักษณะขององค์กร นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการนำนโยบายวัตถุประสงค์ไปสู่การดำเนินงาน และความรู้ความเข้าใจของคนที่มีต่อองค์กร

4.6 การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบมีอะไรบ้าง ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจที่มีต่องาน ความเพียงพอในด้านทักษะที่มีต่องาน ปัจจัยที่เกื้อหนุนการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และเจตคติที่มีต่องานในความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป จากแนวทางการศึกษารวบรวมข้อมูล จะได้สภาพปัญหาขององค์การ เพื่อการนำไปสู่การวิเคราะห์กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะข้อมูล ได้แก่

1. ข้อมูลนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงาน ที่ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และบุคคลในองค์การ เปรียบเทียบกับการดำเนินงานแล้ว เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์มาก น้อยเพียงใดอะไรบ้างที่ต้องดำเนินการตามลำดับความสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. วิธีการงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่ได้จากการสำรวจโดยการสังเกต สัมภาษณ์ ทดสอบ ประเมินผลงาน เมื่อนำมาเทียบมาตรฐานของงาน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์งานแล้วมีความไม่สมบูรณ์หรือข้อบกพร่องอะไรบ้าง อะไรเป็นความจำเป็นก่อนหลังเพื่อการแก้ไขปรับปรุง

3. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน ที่ได้จากการสัมภาษณ์ การตอบคำถาม การสังเกตโดยมี เครื่องมือประกอบ ตลอดจนการประเมินผลของข้อมูลเหล่านี้ สามารถนำมาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งจะบ่งบอก สภาพของปัญหาที่ควรดำเนินการแก้ไข และพิจารณาแก้ไขก่อนหลัง ตามความจำเป็นของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาจารย์

การจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

เมื่อได้สำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์แล้วย่อมจะทราบว่ามีอาจารย์ ตำแหน่งใดระดับใดบ้างที่สมควรจะได้รับการพัฒนาทั้งหมด ในเวลาเดียวกัน หรือในช่วงเวลาหนึ่งนั้นอาจทำไม่ได้ ทั้งนี้มีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น งบประมาณที่จะใช้ในการนี้ไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ดำเนินการมีจำนวนจำกัด เป็นต้น ดังนั้น จึงควรที่จะจัดลำดับความจำเป็นก่อนหลัง (Priority) ของแต่ละโครงการไว้ โดยพิจารณาว่าโครงการใดมีความสำคัญยิ่ง ควรจะดำเนินการ เร่งด่วนก่อน การที่จะพิจารณาว่าสภาพใดที่เป็นการแสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ จำแนกได้ดังนี้ (อรรถัย กักผล, 2527 : 31)

1. ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้ง เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

2. ความจำเป็นที่ไม่ชัดแจ้ง ผลที่ปรากฏออกมาในรูปต่าง ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์จากผลนั้น นำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคคลได้หรือไม่ เช่น นักศึกษา สอบตกมา กำลังใจหรือขวัญของอาจารย์ตกต่ำ

ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข เป็นความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้ง ซึ่งปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลทำหน้าที่ผลิต

พยาบาลวิชาชีพ อาจารย์ผู้ผลิตพยาบาล ต้องมีศักยภาพในการจัดการศึกษา การประเมิน ศักยภาพของอาจารย์พยาบาลจะใช้เกณฑ์มาตรฐานในการประเมินโดยเฉพาะด้าน การจัด การเรียนการสอนของอาจารย์ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการ พัฒนา เพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามสังคมต้องการและวิทยาลัยพยาบาลมีความจำเป็น ในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกัน (สถาบันพระบรมราชชนก. 2541 : 3-4)

สรุปการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงาน การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ ให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ ถึงแม้ว่าอาจารย์ของวิทยาลัยจะมีความสามารถและความรู้สูงเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าระยะเวลา ผ่านไปนานขึ้น ความรู้ความชำนาญนั้นย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา เพราะวิทยาการความรู้ ต่าง ๆ จะเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลาตามที่ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2527 : 15) กล่าวว่า สาเหตุจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาอาจารย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทาง กายภาพ เช่น เศรษฐกิจสังคม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังทางสังคม หรือคาดหวังของอาจารย์ในการผลิตนักศึกษา หรือบัณฑิต ด้วยเหตุ ดังกล่าว การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลควรกำหนดความ จำเป็นของหน่วยงาน ความจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความจำเป็นของอาจารย์เอง

2. การวางแผนการพัฒนาอาจารย์

หลังจากที่หน่วยงานได้ดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์แล้วหากผล จากการศึกษ และวิเคราะห์พบว่า หน่วยงานมีความจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์แล้ว ก็ดำเนินการ วางแผนการพัฒนาอาจารย์ให้เหมาะสมกับปัญหา หรือความจำเป็นต่อไปโดยเฉพาะผู้ที่ เกี่ยวข้องในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการวางแผนไว้ ดังนี้

แอคคอฟ (Ackoff. 1970 : 1) ได้ให้คำจำกัดความของการวางแผนว่า “การวางแผน เป็นการกำหนดอนาคตที่ต้องการ และวิธีการอันมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์” และกล่าวอีกว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการกำหนดทางเลือกใน การตัดสินใจ และการประเมินผลของแต่ละทางเลือกก่อนที่จะมีการดำเนินงานโดยมีพื้นฐาน ความเชื่อว่า หากไม่ดำเนินการตามแผนที่วางไว้จะไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ แต่หากมี การดำเนินงานที่เหมาะสมก็มีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จมากขึ้น

सनानจิตร सुคนธทรัพย์ (2528 : 2) ได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ว่า

1. การวางแผนเป็นการเตรียมการเพื่อผลที่ต้องการในอนาคต
 2. การวางแผนเป็นกระบวนการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 3. การวางแผนต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างมีระบบ เพื่อเลือกหาทางที่ดีที่สุดของแต่ละขั้นตอนของการวางแผน
 4. การวางแผนควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประชาชนได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด
 5. การวางแผนควรมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มากกว่าของคนบางกลุ่ม
- ลักษณะของแผนที่ดี**

सनานจิตร सुคนธทรัพย์ (2528 : 8) ได้สรุปลักษณะของแผนที่ดีไว้ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์แน่นอน ชัดเจน เข้าใจง่าย
2. มีความสอดคล้องกับแผนในระดับอื่น เช่น แผนในระดับโรงเรียนก็ควรจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติเป็นต้น และต้องมีความประสานสัมพันธ์ระหว่างแผนประเภทต่าง ๆ เช่น แผนการศึกษา แผนสาธารณสุข เป็นต้น
3. มีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. มีความยืดหยุ่น นำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้
5. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย วิธีดำเนินการควรจะให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
6. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความสับสนในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการวางแผน
7. มีการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทุกขั้นตอนของแผน
8. มีระบบควบคุมเพื่อปรับปรุง และควบคุมคุณภาพ

กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน

อุทัย หิรัญโต (2525 : 91 - 92) กล่าวว่ากระบวนการการวางแผนจะต้องจัดให้มีการดำเนินการและปฏิบัติอย่างครบถ้วน ซึ่งขั้นตอนในการวางแผนแบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอนคือ

1. การพิจารณาสภาพแวดล้อม และสถานการณ์
2. กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องสอดคล้องกับขั้นตอนที่ 1 โดยมีหลักเกณฑ์ คือ ชัดแจ้ง และกะทัดรัด ตอบสนองปัญหาและความต้องการได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้

3. หาวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งในทางปฏิบัติมีหลักการ 3 ประการ คือ หาทางเลือกต่างๆ ให้หลายทาง วิเคราะห์ทางเลือกต่าง ทั้งข้อดี ข้อเสีย และวิธีการแก้ไข เลือกวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อนำไปจัดทำโครงการต่อไป

4. ทำโครงการของวิธีการที่ดีที่สุด
5. เสนอโครงการให้ผู้มีอำนาจพิจารณา
6. เสนอของงบประมาณ
7. ดำเนินการตามโครงการ
8. การประเมินผลโครงการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 65 - 66) กล่าวว่าลำดับขั้นตอนในการวางแผนประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้รู้ทิศทางที่จะก้าวเดินต่อไปข้างหน้า
2. พัฒนาข้อตกลงที่เป็นตัวกำหนดขอบเขตในการวางแผน
3. พิจารณาข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการวางแผน
4. พัฒนาการเลือกในการวางแผน
5. ประเมินทางเลือกเพื่อเลือกสิ่งที่เป็นไปได้สูงสุด
6. เปลี่ยนแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2534 : 140) กล่าวว่าในการวางแผนของผู้บริหาร ตามกระบวนการวางแผนจะมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการคาดการณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
2. กำหนดโครงการรูปของการวางแผน
3. กำหนดวัตถุประสงค์และเป็นหมายต่าง ๆ
4. การจัดทำแผนประเภทต่าง ๆ
5. การตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนและการปรับแผน

แคสเท็ตเตอร์ (Castetter. 1996 : 281) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างให้ชัดเจน (Clarify Structural Elements) ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์การในการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าจะทำเท่าไร และจะให้เกิดคุณภาพอย่างไร

เป้าหมายของแผนพัฒนาอาจารย์จึงหมายถึง จุดมุ่งหมายในการที่จะพัฒนาอาจารย์ว่าจะพัฒนาอาจารย์ประเภทใด จำนวนเท่าไร และจะให้เกิดคุณภาพอย่างไรกล่าวคือ ต้องการจะให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ หรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้นมากน้อยแค่ไหนเพียงไร การกำหนดเป้าหมายของแผนนั้นจะต้องชัดเจน สามารถวัดได้ และให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และทำให้แผนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 108) กล่าวว่า ขั้นตอนแรกของการวางแผนก็คือ การระบุหรือกำหนดเป้าหมาย (Goals) ของการปฏิบัติงาน หน่วยงาน หรือองค์การเอกชน ผู้กำหนดเป้าหมาย คือ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูง หรือกลุ่มผู้ถือหุ้น เป้าหมายที่กำหนดขึ้น อาจเป็นผลมาจากอิทธิพลของลูกจ้างหรือพนักงานภายในองค์การ จากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในองค์การ จากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก และจากสภาวะ หรือระบบเศรษฐกิจในขณะนั้นในองค์การของรัฐ ผู้กำหนดเป้าหมาย คือ คณะรัฐมนตรีสภาผู้แทนราษฎร หรือ เป็นการผสมผสานจากผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมทั้งจากฝ่ายยุติธรรมด้วย ผู้บริหารระดับต้น หรือระดับกลางอาจไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือร่วมวางแผนด้วย แต่จะต้องเป็นผู้ที่สามารถ ตีความจากแผนใหญ่ เพื่อนำไปใช้เป็นแผนย่อยใช้เฉพาะในหน่วยงานของตน

2. การกำหนดความต้องการ (Determine Needs) ขององค์การและของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานในองค์การ ในการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรม และพัฒนานั้นจะได้ประโยชน์ถ้าการฝึกอบรมและพัฒนานั้น จัดได้ตามความต้องการของอาจารย์ เมื่ออาจารย์มีจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องในการทำงานในด้านใด ก็ควรจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาในด้านนั้น โดยทั่วไปแล้วความต้องการในการฝึกอบรม หรือข้อบกพร่องของบุคคลในการทำงาน อาจรวมเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็นคือ

1. ทักษะ (Skill) ในการทำงานซึ่งได้แก่ การขาดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. ความรู้ทั่ว ๆ ไป หมายถึง ความรู้ในสาขาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพของตนแต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบ เพื่อช่วยให้การทำงานในสายอาชีพของตนดำเนินไปได้ดี เช่น ความรู้ในเรื่องภาษา

3. พฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลในองค์การ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมที่สำคัญ ๆ เช่น

- การขาดความรับผิดชอบ
- การขาดภาวะผู้นำ
- มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสม
- ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง
- มีความเชื่อ หรือยึดถือในสิ่งผิด ๆ

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Refine Objective) ของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ดังที่ ธงชัย สันติวงศ์ (2534 : 154) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ควรมีส่วนส่งเสริมให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ หรือกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับองค์กรจะต้องวิเคราะห์มาจากวัตถุประสงค์

2. วัตถุประสงค์ที่ระบุชัดแจ้งและเข้าใจง่าย และส่งเสริมให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะถ้าเป้าหมายไม่ชัดแจ้ง หรือเข้าใจยากย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีหลักยึดถืออาจทำให้มีการทำงานไปคนละทิศคนละทาง ทำให้เสียเวลา หรือไม่สามารถรวมความทุ่มเทจากกำลังแรง และความคิดของฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่

3. วัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นจะต้องได้รับการยอมรับ และเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้วัตถุประสงค์นั้นบรรลุผลสำเร็จได้

4. วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่จัดทำขึ้นจะต้องไม่ง่าย หรือยากเกินไปสมเหตุผล เพื่อให้สามารถทำให้สำเร็จผลได้ และท้าทายความพยายามของสมาชิกได้อย่างดี

5. การจัดทำวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายจะต้องให้สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วม เพื่อเป้าหมายดังกล่าวจะเป็นที่เข้าใจ และยอมรับ รวมทั้งช่วยให้แปลความได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดทำเป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ เป็นไปโดยถูกต้องยิ่งขึ้น

การกำหนดวัตถุประสงค์ และบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรจะกำหนดให้ชัดเจนเฉพาะเจาะจง นำไปสู่การปฏิบัติได้ วัดได้ เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจในวัตถุประสงค์ และบทบาทของตนได้ดี เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ การดำเนินงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามสิ่งที่ต้องการในที่สุด

4. การกำหนดบทบาท (Establish Roles) ผู้รับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติโดยทั่วไปแล้ว บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรควรจะตกอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ

การวางแผนพัฒนาอาจารย์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา กำหนดงาน/โครงการให้ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับแผนประเภทต่าง ๆ ในสถาบันหรือองค์กร และกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน

3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์

เมื่อหน่วยงานได้จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ขึ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะต้องดำเนินการพัฒนาอาจารย์ไปตามแผนที่กำหนดไว้ ในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาถึงหลักการ และวิธีการ หรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

3.1 การเตรียมการและปฏิบัติการตามแผนพัฒนาอาจารย์

ได้นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2528 : 5) กล่าวว่า การดำเนินการตามโครงการมีดังนี้

1. การเตรียมการก่อนดำเนินการโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตั้งแต่แรก เพื่อให้ยอมรับในสิ่งที่ต้องการกระทำ และจัดทำตารางการปฏิบัติการ และการประชุม บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ตารางการปฏิบัติงานเป็นกลไกในการควบคุมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน

2. การดำเนินการ ในขั้นนี้เป็นการปฏิบัติไปตามบทบาทที่ได้กำหนดไว้คือ

2.1 ผู้บริหารให้ทรัพยากร ให้ข้อแนะนำในการแก้ไขปัญหา และควบคุมงาน

2.2 ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานไปตามแผนงาน

การเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติตามแผน คือการเตรียมคนและการเตรียมใจ หมายถึง การเตรียมให้คนร่วมมือปฏิบัติตามแผนโดยไม่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปในทางตรงกันข้าม วิธีเตรียมใจคนได้ดีที่สุด คือการให้บุคคลในหน่วยงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงานแผนตั้งแต่แรกจนถึงขั้นสุดท้าย ของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ในขั้นการกำหนด วัตถุประสงค์ ก็อาจใช้วิธีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางว่าหน่วยงานควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง (สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์, 2539 : 63)

ชาญ สวัสดิ์สาธิต (2539 : 83 - 84) กล่าวว่า การจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมหมายถึง การนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้สร้างไว้แล้ว หรือมีอยู่แล้ว ไปจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคคลที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือพฤติกรรมในการทำงานให้ไปสู่แนวทางหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ตามที่ได้ระบุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมนั้น

สรุปได้ว่า ก่อนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากรควรมีการเตรียมการเพื่อให้การปฏิบัติตามแผนมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเตรียมคนและการเตรียมใจ และการปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้

3.2 ประสิทธิภาพของการนำแผนงาน/โครงการพัฒนาอาจารย์ไปปฏิบัติ

ความสำคัญของการนำแผนงาน/โครงการไปปฏิบัติให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างจริงจังนั้น สิ่ง que ทุกคนมุ่งหวังคือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลตามที่ต้องการ ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนำแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ (2539 : 62 - 68) กล่าวถึงการนำแผนปฏิบัติการ หรือโครงการไปปฏิบัติว่า โครงการเป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นรองรับแผนกลยุทธ์ หรือแผนเชิงนโยบาย เพื่อให้แผนดังกล่าวได้รับการนำไปปฏิบัติ หากไม่มีโครงการที่เหมาะสม และเป็นไปไม่ได้รองรับแล้ว แผนกลยุทธ์ หรือแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นอย่างสวยงามก็อาจจะทำให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของโครงการในลักษณะดังกล่าว จะไม่บังเกิดผลขึ้นได้อย่างแท้จริงเช่นกัน หากโครงการนั้นยังคงปรากฏเป็นตัวอักษรในเอกสาร

การวางแผนโดยไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง และการดำเนินการตามโครงการมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1) การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การจัดแบ่งงานขององค์การออกเป็น ส่วน ๆ โดยแต่ละส่วนยังมีความสัมพันธ์ต่อกันอยู่ เพื่อให้กำหนดได้ว่าจะให้ใครทำหน้าที่อะไร มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามแผนที่กำหนดไว้

2) การอำนวยการ (Directing) หรือการสั่งการ เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญหน้าที่หนึ่ง นอกเหนือจากการ วางแผน การจัดองค์การและการควบคุมงาน ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่มักจะกล่าวถึง กิจกรรม หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบังเกิดผลที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์การ โดยเฉพาะเรื่อง ความเป็นผู้นำ การจูงใจ และการติดต่อสื่อสาร

3) การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะให้การปฏิบัติตามโครงการ ที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จ โดยการประเมินค่าของงานที่ปฏิบัติ และหาวิธีปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน ไปสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้

การควบคุมที่มีประสิทธิภาพจำแนกออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ การควบคุมก่อนการ ดำเนินงาน การควบคุมช่วงดำเนินงาน และการควบคุมหลังการดำเนินงาน

แคสเต็ตเตอร์ (Caster. 1992 : 240 - 241) กล่าวว่า การดำเนินการตามแผน พัฒนาเป็นวิธีที่จะทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบผลสำเร็จ องค์การ และบุคคลจะเป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ไม่เช่นนั้นจะทำให้การดำเนินการ ไม่ประสบผลสำเร็จ การจัดทำโครงการพัฒนาบุคคลที่ดีจะทำให้เกิดแนวความคิด เทคนิค และ ทักษะระหว่างบุคคล

สรุปการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ เป็นการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ และการพัฒนาอาจารย์ต้องดำเนินการไปตามแผนพัฒนาอาจารย์ และตามแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา ของแต่ละสถาบัน เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น แผนการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

4. การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนา อาจารย์ และมีความสำคัญอย่างมากขั้นตอนหนึ่ง เพราะจะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมด ทุก ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาอาจารย์ที่ผ่านมา นับตั้งแต่การหาความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ การวางแผนพัฒนา การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการแต่ละ ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาอาจารย์จะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนด หรือไม่ จะต้องมีการแก้ไข ปรับปรุง อย่างไร เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนาอาจารย์ได้ผล ได้มาตรฐาน และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ทุกประการ และได้มีนักวิชาการได้ให้ทรรศนะของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

การประเมินผลเพื่อการพัฒนาอาจารย์

การประเมินผลเพื่อการพัฒนาอาจารย์ นับเป็นวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาอาจารย์ เพราะการประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ จะเป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงอุปสรรคข้อขัดแย้ง และวัดความสามารถในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการพัฒนาอาจารย์ให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531 : 145) ได้กล่าวว่าการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาตั้งแต่หลักสูตร โครงการการบริหารโครงการ และผลการฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ กล่าวคือ สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมได้หรือไม่ และเมื่อเข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติในหน่วยงานในองค์การมีการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลุ่มมากนักน้อยเพียงใด และองค์การได้รับผลตอบแทนอย่างไรจากการลงทุนให้มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาแล้ว

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2539 : 72 - 77) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบว่า การที่ประเมินผลการฝึกอบรมให้เป็นระบบและได้ผลนั้นจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนได้แก่ การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ การวางแผน ดำเนินการตามแผน วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานการประเมินผล

วิจิตร อวระกุล (2540 : 154) ได้ให้ความหมายของการประเมิน (Evaluation) ว่า หมายถึง กระบวนการพิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าผลกระทบกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่ได้ทำไปนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกต เก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมา แล้วเอามาเปรียบเทียบกับวัดกันกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานที่มีอยู่หรือที่ตั้งขึ้น จากนั้นก็สรุปหรือตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากนักน้อยเพียงใด ควรจะปรับปรุงแก้ไขตรงไหนบ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้นำแนวการประเมินผลการฝึกอบรมของชาญ สวัสดิ์สาส์ (2539 : 72 - 77) ซึ่งมีระบบและขั้นตอน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผล (Focus)

การกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลนี้ เป็นขั้นตอนเบื้องต้นที่สำคัญยิ่งสำหรับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมใด ๆ กล่าวคือ ก่อนที่จะเริ่มการประเมินผลโครงการฝึกอบรมได้นั้น จะต้องกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินได้ชัดเจน เสียก่อน โดยเริ่มจากการศึกษา และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมที่จะทำการประเมินผลว่ามี

ขอบเขต และวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมแค่ไหน อย่างไร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมเหล่านี้ต้องการทราบข้อมูลอะไรบ้าง เพื่อจะได้ผสมผสานทั้ง 2 ส่วนเข้าด้วยกัน คือข้อมูลจากวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรม และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องการทราบผลการประเมิน ก็จะได้ขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมนั้น

ขั้นที่ 2 วางแผนการประเมินผล (Plan)

เมื่อได้กำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมแล้ว จากนั้นก็นำวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมแต่ละข้อมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนต่อไป โดยเริ่มจาก

1. ระบุมุมมองวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝึกอบรมข้อแรก (วิเคราะห์ และวางแผนที่จะข้อ)

2. ตั้งคำถามเฉพาะเป็นประเด็นย่อย ๆ ที่ละคำถามก็ได้ ซึ่งเมื่อประมวลคำตอบย่อยๆ ที่ได้จากคำถามเฉพาะทั้งหมดแล้วก็จะเป็นคำตอบสำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลดังกล่าว

3. ระบุมุมมองเฉพาะแต่ละข้อนั้นเป็นการประเมินผลประเภทใด เพื่อเป็นแนวในการพิจารณาเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม ซึ่งประเภทของการประเมินผล จะแบ่งออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

- การเรียนรู้ (Learning)
- ปฏิกริยา (Reaction)
- พฤติกรรม (Behavior)
- ผลลัพธ์ (Outcome หรือ Results)

4. ระบุมุมมองที่มาของข้อมูล ที่จะช่วยให้คำตอบสำหรับคำถามเฉพาะแต่ละข้อ ซึ่งอาจมีหลายแหล่งก็ได้ ส่วนใหญ่แหล่งที่มาของข้อมูลจะได้มาจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้สังเกตการณ์ และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฯลฯ

5. ระบุให้ชัดเจนว่า จะเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อไร จากแหล่งข้อมูลแต่ละแหล่ง เวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ช่วงใหญ่ ๆ คือก่อนการฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม

6. ระบุวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลว่าจะเก็บโดยวิธีใดจากแหล่งของคำถามแต่ละข้อ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ คือ การใช้แบบสอบถามความรู้ก่อน และหลังการฝึกอบรม การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการใช้แบบสอบถาม

7. ระบุวิธีวิเคราะห์ข้อมูลให้ชัดเจนว่า จะวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ และการพรรณนาเปรียบเทียบ นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์งานที่จะต้องทำทั้งหมดในขั้นการเตรียมดำเนินการว่า จะต้องทำอะไรบ้าง ใครเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละงาน และกำหนดเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงาน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการตามแผน (Implement)

เมื่อได้จัดทำแผนการประเมินและติดตามผลแล้ว จะเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงต่างๆ ของการจัดดำเนินการฝึกอบรมจากแหล่งต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ระบุไว้ในแผน

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล (Analyze)

เมื่อได้ดำเนินการตามแผนแล้ว ก็รวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด จากเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแต่ละข้อ

ขั้นที่ 5 รายงานผลหรือเขียนรายงาน (Report)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว เสนอรายงานไปยังผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้อง จุดที่สำคัญคือ ผู้ประเมินจะต้องประเมินผลโครงการอย่างถูกต้องเชื่อถือได้ ใช้เกณฑ์ประเมิน และสามารถรายงานผลการประเมินอย่างทันทั่วทั้งที่ และรายงานในรูปแบบที่เหมาะสม ควรเขียนรายงานการประเมินที่สั้นกะทัดรัดได้ใจความครบถ้วน และเขียนด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

ลักษณะของเครื่องมือประเมินผลที่ดี

ในการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ต้องอาศัยเครื่องมือหลายชนิดในการรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสังเกตการณ์ แบบสอบถามซึ่งผู้ประเมินต้องสร้างให้มีคุณภาพ

เครื่อวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531 : 169 - 171) กล่าวว่าลักษณะของเครื่องมือที่มีคุณภาพ ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ดีต้องมีความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ความสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัด ความเที่ยงตรงแบ่งออกเป็น 3 แบบ

- 1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
- 1.2 ความเที่ยงตรงเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

2. เครื่องมือที่ดีต้องมีความเชื่อมั่น (Reliability) คือเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลหลายครั้งแล้วได้ผลเหมือนเดิมหรือใกล้เคียงกับผลเดิม

3. เครื่องมือที่ดีต้องมีความเป็นปรนัย (Objectivity) ซึ่งพิจารณาจาก

- 3.1 พิจารณาคำถามชัดเจน ผู้เข้ารับการอบรมอ่านคำถามเข้าใจตรงกันหรือไม่
- 3.2 ภาษาที่ใช้รัดกุมเพียงใด
- 3.3 คำถามที่ใช้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ มีความรัดกุมหรือไม่
- 3.4 คำถามที่อาจคิดในแง่มุมอื่นใดหรือไม่
- 3.5 ภาษาที่ใช้เหมาะกับผู้ที่เข้ารับการอบรม

3.6 ในกรณีที่เป็นแบบเลือกตอบ ตัวเลือกที่ใช้ชัดเจนเพียงใด

3.7 ตัวเลือกของข้อมูลแบบเลือกตอบที่ใช้กับคำถามเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่

3.8 เกณฑ์การให้คะแนนชัดเจน มีหลักหรือไม่

4. เครื่องมือที่ดีต้องมีอำนาจจำแนก (Discrimination) คือสามารถชี้เฉพาะให้เห็น ลักษณะความแตกต่าง หรือความเหมือนของสิ่งที่ต้องการประเมิน

5. เครื่องมือที่ดีต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีความสำคัญและมีรายละเอียดต่าง ๆ มาก ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การประเมินผลก่อนดำเนินการ แผนงาน ระหว่างดำเนินการแผนงาน เมื่อเสร็จสิ้นแผนงาน และหลังจากที่บุคลากรกลับไปปฏิบัติงานแล้ว

4. ตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์พยาบาล

ตำแหน่ง

จากการศึกษาของ วาณี ว่องวาทัญญ (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าบุคลากรในตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในระดับมาก สุนิสา วัฒนกิตติศักดิ์ และคนอื่น ๆ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาวิชาการกับสภาพของการได้รับการพัฒนาวิชาการของวิทยากร พบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการไม่แตกต่างกัน และสุวรรณา วังสโกณ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ส่วนสมาน แก้วคำไสย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการต่อการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมมีความแตกต่างกัน

จากการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ตำแหน่งน่าจะมีผลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาอาจารย์พยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งที่มิใช่ผลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติ ค่านิยม แนวคิด แนวความเชื่อของบุคคล ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมจะมีความรู้ ความเข้าใจถึงปัญหาและความร่วมมือที่จะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า จากการวิจัยของ วราศรี ปูนทอง (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการ

พัฒนาบุคลากรของคณาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า วิทยากรผู้วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการต่างกัน โดยเฉพาะปริญญาตรี มีความต้องการมากที่สุด กุสุมา วรรณวงศ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อคุณภาพการสอนของอาจารย์ และสุนทร วิไลลักษณ์ (2540 : 105) ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะต่อการบริหารวิชาการไม่เหมือนกัน ส่วนลาวัลย์ ภักดีลิขิต (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการวิธีพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่าครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการต่างกัน

จากการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาน่าจะมีผลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

สาขาวิชาที่สังกัด

สาขาวิชาที่สังกัด จากการศึกษาของ สุนทร วิไลลักษณ์ (2540 : 105) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าครู-อาจารย์ในคณะวิชาพื้นฐานกับครู-อาจารย์คณะวิชาชีพ มีความต้องการวิธีพัฒนาสมรรถภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และเสาวลักษณ์ มิฆเนตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ พบว่าครูที่สอนรายด้านรายวิชา มีความต้องการพัฒนาที่แตกต่างกัน ส่วนลาวัลย์ ภักดีลิขิต (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลางพบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติการในคณะวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน และ

จากการศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่สอน น่าจะมีผลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การศึกษาดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าในการดำเนินงาน อันได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด เป็นตัวแปรสำคัญที่น่าจะมีผลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาล

ภทรา เจตีย์ศรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิทยากรวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในภาคเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน พบว่าการพัฒนาวิทยากรยังมีความแตกต่างกันทุกด้าน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลนั้น ๆ เพื่อวิทยากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทุกด้าน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลนั้น ๆ เพื่อวิทยากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วราศรี ปูนทอง (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 400 คน พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า วิทยากรวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

ศจี อนันต์นพคุณ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ จำนวน 5 วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 48 คน อาจารย์ 56 คน โดยศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ 7 องค์ประกอบ พบว่า ระดับการปฏิบัติงาน การพัฒนาคณาจารย์ที่ปฏิบัติจริงตามทัศนะของผู้บริหารและวิทยากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และการจัดอันดับการปฏิบัติงาน พบว่า การประชุมในเทศอยู่ในอันดับหนึ่ง การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นอันดับสอง การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นอันดับสุดท้าย

นิภา ไชยรินคำ (2535 : 175 – 177) ศึกษากระบวนการวางแผนของวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า วิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรเฉพาะรับผิดชอบดูแลงานวางแผนทั้งวิทยาลัย งานวางแผนระดับรวมอยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัย คือแผนปฏิบัติงานประจำปี แผนพัฒนาและดำเนินงาน (ระยะ 3 – 4 ปี) ส่วนการวางแผนงานอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริการการศึกษาและหัวหน้างานธุรการ

เทวี เศรษฐภักดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร การนำแผนโครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงานไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร งบประมาณที่สนับสนุนไม่เพียงพอ ด้านการนำแผนไปปฏิบัติพบว่า บุคลากรผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนาไม่เห็นความสำคัญ

และไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ขาดความพร้อมของอุปกรณ์ต่าง ๆ และหลังการอบรมไม่มีติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

วิภา บุญเสนอ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเลือกสรรกับคุณภาพการสอนของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า อายุ คุณวุฒิการศึกษา คุณวุฒิสูงสุดทางการศึกษาพยาบาล ประสบการณ์การสอนและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการสอนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอนของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าปัจจัยเลือกสรรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาจารย์โดยตรง ย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาของอาจารย์ว่าอาจารย์ได้รับการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์มากน้อยเพียงใด อาจารย์ที่มีการศึกษาค้นคว้าศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือได้รับการพัฒนาจะช่วยให้คุณภาพการสอนดีขึ้นได้ นั่นหมายความว่าพัฒนาของอาจารย์มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพการสอน ดังนั้น จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยเลือกสรรเรื่อง อายุ คุณวุฒิการศึกษา คุณวุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์การสอนและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการสอนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอน ปัจจัยเลือกสรรในเรื่องดังกล่าวน่าจะมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ด้วยโดยอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ได้

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2532 : 133 - 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพ” โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ และผู้ช่วยเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ หาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครส่วนมาก มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบ 4 ขั้นตอน คือ มีการวางแผน การบริหารแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล มีเอกสารแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีรายละเอียดและสาระสำคัญสมบูรณ์ ถูกต้อง ตามหลักแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร มุ่งพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการสอนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีตามต้องการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคจะพบในขั้นวางแผนและในขั้นปฏิบัติตามแผน เช่น การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการวางแผน ขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ส่วนขั้นบริหารแผน และขั้นประเมินผลมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย

วรรณโณ นาคเพชรพล (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา 41 แห่ง พบว่าปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมหรือประชุม

เชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการสังเกตวิธีทำงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การประชุมทิศ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536 : 106 - 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8" ประชากร คือ ผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และแบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรคือ ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนมีการกำหนดงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาครูอาจารย์ รวมกันทั้งโรงเรียน ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การประชุมทิศ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลตามงาน/โครงการหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน ส่วนปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือบุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร ขาดงบประมาณในการดำเนินการ

ประติษฐ์ ธรรมวิจิตร (2538 : 192 - 200) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2 ประชากร คือ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และหัวหน้ากลุ่มงาน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดแก้ไข คือการจัดสำนักงานสามัญศึกษาในปัจจุบันให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การอบรมเตรียมผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงาน การจัดสรรงบประมาณ การให้ความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศแก่บุคลากรในสำนักงาน และการให้ความรู้และความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน

กาญจนา ศรีวรพงษ์ (2539 : 157 - 167) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ของสถาบันของรัฐ สังกัดทบวงวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการคณะผู้อำนวยการกองฯ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ใน กรุงเทพมหานคร ทุกแห่งมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร สภาพทั่วไปของปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พบว่าข้อมูลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และขาดบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการวางแผนพบว่า ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผน และขาดการประสานแผนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่าขาดแคลนงบประมาณ และขาดบุคลากรดำเนินการ ส่วนด้านการประเมินผลพบว่า ขาดบุคลากร และขาดการประเมินอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยต่างประเทศ

มิสตรีย์ (Mistry. 1970 : 703 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอนในปี ค.ศ. 1976 โดยจำลองโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิตา

ผลจากการวิจัยพบว่า

1. สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะปฐมนิเทศ (Orientation Program)
2. โปรแกรมการปฐมนิเทศจะครอบคลุมเรื่องบทบาท และหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับการทำงานในสถาบันนั้น
3. ประมาณครึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Program)
4. ประมาณ 30% ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ บังคับให้อาจารย์ใหม่ต้องเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ และมีเพียง 2 – 3 สถาบันเท่านั้นที่เปิดโอกาสให้คณาจารย์ทุกคนเข้าร่วม
5. ลักษณะของการจัดโปรแกรมมีทั้งแบบต่อเนื่อง แบบระยะสั้น และผสมกันทั้งสองแบบ
6. โปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน การสอนเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน
7. วิธีการอื่น ๆ ที่ควรจัดทำได้แก่การส่งเสริมการสอน หรือบริการแนะแนวโดยจัดทำโปรแกรมการฝึกให้อาจารย์ใหม่ได้ศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส เพื่อให้สอนแทนกันได้

แฮมลิน (Hemlin. 1980 : 1462-1427 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยชุมชน และความคิดเห็นด้านการบริหารเพื่อพัฒนาอาจารย์ในปี ค.ศ. 1978

ปัญหาที่ต้องการศึกษาในเรื่องนี้คือ ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่สังกัดภาควิชาต่างกัน และความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารในเรื่องวิธีที่ใช้สำหรับการพัฒนาอาจารย์ การศึกษาในเรื่องนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ คณาจารย์ จากมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ในภาคตะวันตกกลาง ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแยกเป็นอาจารย์ 206 คน และผู้บริหารการศึกษา 14 คน รวม 220 คน จากการศึกษาพบว่าอายุ ทัศนความรู้ด้านวิชาการ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือการที่เคยร่วมมือในงานพัฒนาคณาจารย์ ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างกัน นอกจากนี้การเปรียบเทียบผู้บริหารการศึกษากับอาจารย์ที่ทำการสอนจริง ปรากฏว่าผู้บริหารมีวัยวุฒิสูงกว่าอาจารย์ มีประสบการณ์ด้านการอุดมศึกษามากกว่า ได้รับการศึกษาสูงกว่า และเรียนเก่งกว่าอาจารย์อีกด้วย

ฟูลเลน และฮาร์กเรอเวส (Fullen and Hargreaves. 1992 : 571 – 587) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ โดยอ้างถึงผลการศึกษาของสทอลล์ลิงส์ (Stallings) ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้นได้นั้น ครูจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและใช้แนวคิดใหม่ภายใต้สถานการณ์ต่อไปนี้

1. ครูจะต้องรู้ว่าตนเองนั้นต้องการปรับปรุงอะไร โดยการวิเคราะห์จากการสังเกต ข้อมูลที่เกี่ยวกับตนเอง
2. ครูเขียนข้อตกลงที่จะใช้แนวคิดใหม่ในชั้นเรียนครั้งต่อไป
3. ครูดัดแปลงแนวคิดที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการเพื่อใช้ปฏิบัติงานในชั้นเรียน
4. ครูนำแนวคิดต่าง ๆ มาใช้และประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้น
5. ครูสังเกตการสอนของครูคนอื่น ๆ และวิเคราะห์ข้อมูล
6. ครูรายงานผลสำเร็จและการล้มเหลวให้กลุ่มครูได้ทราบ
7. ครูอภิปรายปัญหาและข้อแก้ไขเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคนและเนื้อหาวิชาที่สอน
8. ครูจำเป็นที่จะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ได้แก่ รูปแบบต่าง ๆ สถานการณ์จำลอง วิธีโอเพนการวิเคราะห์วิจารณ์เรื่องที่น่าเสนอในการประชุมปฏิบัติการ
9. ครูเรียนรู้ด้วยวิธีการของตนเอง โดยกำหนดจุดมุ่งหมายใหม่เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการศึกษา ผลของการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคคลไม่ว่าสาขาวิชาใด การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีระบบขั้นตอนที่ชัดเจน และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้อย่างจริงจังจึงจะส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาในองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ ได้อย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัยค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์พยาบาลจำแนกเป็น หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำนวน 372 คน จาก 10 แห่ง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ปีการศึกษา 2545 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำนวน 5 แห่ง จาก 10 แห่ง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก และใช้กลุ่มตัวอย่าง 100% ของประชากร ได้แก่ หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา จำนวน 40 คน และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา จำนวน 134 คน รวมทั้งสิ้น 174 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความเหมาะสมกับการศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง กระทำโดยการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคกลาง ที่เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 แห่ง

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มเลือกวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคกลาง จำนวน 10 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากให้วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 แห่ง

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชาทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 174 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		หัวหน้าภาควิชา หรือผู้ประสานรายวิชา	อาจารย์ประจำภาค วิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา	
1	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	8	25	33
2	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ	8	13	21
3	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	8	22	30
4	วิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี	8	37	45
5	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	8	37	45
รวมทั้งสิ้น		40	134	174

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การดำเนินการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งเนื้อหาของคำถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ สุวรรณ วังโสภณ (2541 : 17 – 51) ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด 4 ด้าน ได้แก่

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
2. การวางแผนการพัฒนาอาจารย์
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์
4. การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์และกรอบแนวคิด

2. สร้างข้อคำถาม โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของ สุวรรณ วังโสภณ (2541 : 17-5) และจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับเนื้อหาของกระบวนการพัฒนาอาจารย์ที่อยู่ในกรอบของนิยามศัพท์และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขปรับปรุงเป็นขั้นแรก

3. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วีระสุภาภิจ อาจารย์ดร.ปิยพร นวรัตน์ ณ อยุธยา อาจารย์จำนรรจ์ บุญศิริ และอาจารย์ยุพดี สมบูรณ์สิน เพื่อพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 56 ข้อ และในการคัดเลือกข้อคำถามใช้เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง 3 ใน 5 ได้แบบสอบถามจำนวน 51 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์หัวหน้าภาควิชา จำนวน 8 คน และอาจารย์ประจำภาควิชา จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง แต่มีการพัฒนาอาจารย์ลักษณะเดียวกัน

5. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแบบรายข้อของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และเลือกข้อที่มีค่า r ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่ใช้ได้จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีค่า r ระหว่าง .2587 ถึง .8050

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการข้างต้นแล้วจำนวน 50 ข้อ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือใน

การตอบแบบสอบถาม จากอาจารย์พยาบาลที่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชา หรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 วิทยาลัย ด้วยตนเองจำนวน 174 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนจำนวน 157 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.22 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้ง 157 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

1.2 แยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ออกเป็นกลุ่มตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา และตามตัวแปรที่ศึกษา

1.3 นำแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	มากที่สุด	ให้คะแนน	5
ระดับการปฏิบัติ	มาก	ให้คะแนน	4
ระดับการปฏิบัติ	ปานกลาง	ให้คะแนน	3
ระดับการปฏิบัติ	น้อย	ให้คะแนน	2
ระดับการปฏิบัติ	น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด มาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 ศึกษาระดับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาเทียบเคียงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ที่กำหนดไว้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

สำหรับสมมติฐานข้อ 1 ที่กำหนดว่าอาจารย์พยาบาล มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง จะศึกษาโดยเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test (One Sample Group)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-test กรณีที่พบว่าค่า F แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยด้วย SPSS/PC+ (Statistical Package for Social Science) คอมพิวเตอร์โปรแกรม หากพบว่าค่าเอฟมีนัยสำคัญทางสถิติก็ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด

2. หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง เป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวม แล้วนำมาเทียบเคียงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. หาค่า (t-test) สำหรับข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับ ตำแหน่งและระดับการศึกษาของอาจารย์พยาบาล

4. หาค่า F (F-test) สำหรับข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับ สาขาวิชาที่สังกัด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
t	แทน	ค่า t ที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่า F ที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 174 ชุด ซึ่งได้รับกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 157 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.22 และได้นำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลพื้นฐานของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามแนวทางในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยหาค่า t-test

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด วิเคราะห์โดยหาค่า F-test

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลพื้นฐานของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์พยาบาล จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม		
หัวหน้าภาควิชา หรือผู้ประสานรายวิชา	34	21.7
อาจารย์ผู้สอนรายวิชา หรืออาจารย์ประจำภาควิชา	123	78.3
รวม	157	100.0
2. ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล		
2.1 ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	27	17.2
สูงกว่าปริญญาตรี	130	82.8
รวม	157	100.0
2.2 สาขาวิชาที่สังกัด		
วิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานฯ	12	7.6
วิชาพื้นฐานการพยาบาล	22	14.0
วิชาการพยาบาลกุมารเวช	18	11.5
วิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน	21	13.4
วิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	18	11.5
วิชาการพยาบาลสูติศาสตร์	23	14.6
วิชาการบริหารการพยาบาล	13	8.3
วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	30	19.1
รวม	157	100.0

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นถึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 157 ราย ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ร้อยละ 78.3 อีกร้อยละ 21.7 เป็นหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 82.2 อีกร้อยละ 17.2 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สำหรับสาขาวิชาที่สังกัด มีจำนวน ไม่แตกต่างกันมากนัก และสาขาวิชาที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือ สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ จำนวน 30 คน สาขาวิชาที่มีผู้ตอบน้อยที่สุดคือ สาขาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน จำนวน 12 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามแนวทางในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนรายวิชา โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	การดำเนินการพัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา n = 34			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา n = 123			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
1	ด้านการกำหนด ความจำเป็นในการ พัฒนาอาจารย์	3.75	0.76	มาก	3.61	0.74	มาก	3.64	0.74	มาก
2	ด้านการวางแผน การพัฒนาอาจารย์	3.71	0.53	มาก	3.42	0.71	ปาน กลาง	3.48	0.68	ปาน กลาง
3	ด้านการปฏิบัติตาม แผนการพัฒนา อาจารย์	3.79	0.56	มาก	3.79	0.60	มาก	3.66	0.60	มาก
4	ด้านการประเมินผล การพัฒนาอาจารย์	3.48	0.84	ปาน กลาง	3.39	0.71	ปาน กลาง	3.41	0.74	ปาน กลาง
	ค่าเฉลี่ย	3.69	0.59	มาก	3.52	0.64	มาก	3.56	0.63	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.56$ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ และด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ มีการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ และด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่าหัวหน้าภาควิชา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และรายด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.71$ ถึง $\bar{X} = 3.79$) ยกเว้นด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาพบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนรายด้านพบว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการพัฒนาด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ และด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$ ถึง $\bar{X} = 3.79$) นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$ ถึง $\bar{X} = 3.39$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา
และอาจารย์ผู้สอนรายวิชา ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ จำแนกเป็นรายข้อ
ดังนี้

ที่	การดำเนินการพัฒนา อาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
1	1.1 วิทยาลัยมีการกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการ พัฒนาอาจารย์ไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร	4.32	0.63	มาก	4.01	0.84	มาก	4.08	0.81	มาก
	1.2 นโยบายการพัฒนา อาจารย์ของวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับของ อาจารย์พยาบาล	3.91	0.75	มาก	3.51	0.76	มาก	3.60	0.73	มาก
	1.3 นโยบายการพัฒนา อาจารย์สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน	3.82	0.71	มาก	3.45	0.86	ปาน กลาง	3.53	0.84	มาก
	1.4 นโยบายการพัฒนา อาจารย์ได้กำหนดขึ้น โดยพิจารณาจากแผน พัฒนาของวิทยาลัย	4.03	0.67	มาก	3.81	0.85	มาก	3.86	0.82	มาก
	1.5 วิทยาลัยพยาบาล อาจารย์คำนึงถึงความ จำเป็นของอาจารย์	3.91	0.93	มาก	3.59	0.88	มาก	3.66	0.90	มาก
	1.6 วิทยาลัยพยาบาลได้ สำรวจความจำเป็นใน การพัฒนาอาจารย์เพื่อ นำมากำหนดนโยบาย ในการพัฒนาอาจารย์	3.65	1.01	มาก	3.48	1.03	ปาน กลาง	3.52	1.02	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
1	1.7	วิทยาลัยมีการประชุมหรือ สัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหา ความจำเป็นที่จะต้องให้มี การพัฒนาอาจารย์								
		3.35	1.09	ปาน กลาง	3.31	1.04	ปาน กลาง	3.32	1.05	ปาน กลาง
	1.8	วิทยาลัยได้กำหนดความ จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนา อาจารย์ที่ค้นพบมา กำหนดเป็นนโยบายใน การพัฒนาอาจารย์								
		3.71	0.93	มาก	3.49	0.91	ปาน กลาง	3.54	0.92	มาก
	1.9	วิทยาลัยได้กำหนดความ จำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ด้านความรู้ในการ ทำงานของอาจารย์								
		3.59	0.92	มาก	3.59	0.89	มาก	3.59	0.89	มาก
	1.10	วิทยาลัยได้กำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ด้านความสามารถ ในการทำงานของอาจารย์								
		3.59	0.92	มาก	3.59	0.88	มาก	3.59	0.89	มาก
	1.11)	วิทยาลัยได้กำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ด้านทักษะในการ ทำงานของอาจารย์								
		3.59	0.92	มาก	3.59	0.88	มาก	3.59	0.89	มาก
	1.12	วิทยาลัยได้กำหนด ความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์ด้านทัศนคติใน การทำงานของอาจารย์								
		3.59	0.92	มาก	3.59	0.88	มาก	3.59	0.89	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
1	1.13	นโยบายการพัฒนาอาจารย์มีความสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา								
		3.82	1.02	มาก	3.76	0.89	มาก	3.78	0.92	มาก
	1.14	วิทยาลัยได้จัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ไว้ตามลำดับความสำคัญของความต้องการอาจารย์								
		3.65	0.91	มาก	3.57	0.89	มาก	3.59	0.89	มาก
	1.15	วิทยาลัยคำนึงถึงการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในวิทยาลัย								
		3.82	0.79	มาก	3.85	0.89	มาก	3.84	0.87	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความเห็นต่อการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$ ถึง $\bar{X} = 4.32$) มีเพียงการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์ เท่านั้นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าหัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ $\bar{X} = 3.59$ ถึง $\bar{X} = 4.32$ ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาอาจารย์เท่านั้น มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติด้านกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.59$ ถึง $\bar{X} = 4.01$) ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาอาจารย์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เช่นเดียวกัน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขต ภาคกลาง ตามความคิดเห็นของหัวหน้า
ภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนรายวิชา ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
2	ด้านการวางแผนการพัฒนา อาจารย์									
2.1	วิทยาลัยมีโครงการ/แผน งานพัฒนาอาจารย์ สอด คล้องกับนโยบายที่วาง ไว้	3.94	0.73	มาก	3.76	0.95	มาก	3.80	0.85	มาก
2.2	วิทยาลัยมีการวางแผน พัฒนาอาจารย์ในรูปแบบ แบบคณะกรรมการ	3.94	0.77	มาก	3.72	0.88	มาก	3.76	0.92	มาก
2.3	วิทยาลัยได้ริเริ่มโครง การใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อการ พัฒนาอาจารย์	3.71	0.67	มาก	3.71	0.95	มาก	3.51	0.85	มาก
2.4	แผนพัฒนาอาจารย์มี ความสอดคล้องกับแนว ปฏิรูปการศึกษา	3.71	0.79	มาก	3.71	0.89	มาก	3.57	0.84	มาก
2.5	แผนพัฒนาอาจารย์มี ความสอดคล้องกับ นโยบายการปฏิรูประบบ สุขภาพ	3.79	0.72	มาก	3.79	0.87	มาก	3.61	0.84	มาก
2.6	ท่านมีส่วนร่วมในการวาง แผนพัฒนาอาจารย์	3.59	0.98	มาก	2.92	1.12	ปาน กลาง	3.06	1.13	ปาน กลาง
2.7	การจัดทำโครงการ/แผน งานพัฒนาอาจารย์ได้รับ การสนับสนุน ตลอดจน อำนวยความสะดวกใน ด้านต่างๆ จากวิทยาลัย	2.92	0.53	ปาน กลาง	3.47	0.89	ปาน กลาง	3.54	0.84	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
2	2.8	แผนพัฒนาอาจารย์ที่ จัดทำไว้มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการหรือ ความจำเป็นในการปฏิบัติงาน								
		3.74	0.66	มาก	3.50	0.89	มาก	3.55	0.85	มาก
	2.9	ระยะเวลาการพัฒนา อาจารย์ที่กำหนดไว้ใน แผนงานมีความเหมาะสมกับงาน ประจำ								
		3.53	0.61	มาก	3.22	0.80	ปาน กลาง	3.29	0.77	ปาน กลาง
	2.10	โครงการ/แผนงาน พัฒนาอาจารย์มีความ สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์								
		3.65	0.54	มาก	3.39	0.75	ปาน กลาง	3.45	0.72	ปาน กลาง
	2.11	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โครงการหรือแผนงาน พัฒนาอาจารย์อย่างเหมาะสม								
		3.56	0.75	มาก	3.33	0.81	ปาน กลาง	3.38	0.79	ปาน กลาง
	2.12	มีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการ ปฏิบัติตามแผน หรือ ปรับเปลี่ยนพัฒนา อาจารย์ที่วางไว้ให้ นำไปสู่การปฏิบัติจริง								
		3.62	0.73	มาก	3.27	0.93	ปาน กลาง	3.34	0.90	ปาน กลาง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดต่อการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ระยะเวลาการพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน โครงการ/แผนงานพัฒนา มีความสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ/แผนงาน และมีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$ ถึง $\bar{X} = 3.45$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าหัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นการจัดทำโครงการ/แผนงานพัฒนาอาจารย์ได้รับการสนับสนุน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ จากวิทยาลัยเท่านั้นที่พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$)

สำหรับอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ทั้งในระดับมาก ยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ระยะเวลาการพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน โครงการ/แผนงานพัฒนา มีความสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ/แผนงาน และมีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$ ถึง $\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา
และอาจารย์ผู้สอนรายวิชา ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
3	ด้านการปฏิบัติตามแผนการ พัฒนาอาจารย์									
3.1	ได้มีการประชุมชี้แจง นโยบายและเหตุผลของ การดำเนินงานให้อาจารย์ เข้าใจอย่างชัดเจน	3.68	0.87	มาก	3.45	0.87	ปาน กลาง	3.50	0.87	มาก
3.2	วิทยาลัยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะ กรรมการดำเนินงานตาม โครงการ โดยกำหนดบท บาทหน้าที่ไว้อย่าง ชัดเจน	3.97	0.83	มาก	3.77	0.89	มาก	3.82	0.88	มาก
3.3	ได้มีการชี้แจงให้อาจารย์ เห็นความสำคัญในแผน พัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนิน การ	3.71	0.62	มาก	3.53	0.89	มาก	3.57	0.84	มาก
3.4	ได้มีการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาอาจารย์ที่วางไว้	3.68	0.80	มาก	3.62	0.71	มาก	3.63	0.73	มาก
3.5	ได้มีการจัดการประธา สัมพันธ์โครงการหรือแผน งานพัฒนาอาจารย์ให้ทราบ อย่างทั่วถึง	3.76	0.89	มาก	3.50	0.85	มาก	3.55	0.86	มาก
3.6	วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ มาให้การอบรม เป็นผู้ม ีความรู้ความสามารถเหมาะ สมกับเนื้อหาที่กำหนด	3.79	0.88	มาก	3.76	0.71	มาก	3.76	0.75	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
3.7	มีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ที่มีคุณภาพทันสมัยเหมาะ สมกับการดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	4.00	0.69	มาก	3.86	0.76	มาก	3.89	0.74	มาก
3.8	มีการประสานงานของทุก ฝ่ายที่รับผิดชอบในการ ดำเนินการพัฒนา อาจารย์	3.88	0.72	มาก	3.69	0.73	มาก	3.73	0.73	มาก
3.9	ในการดำเนินงานพัฒนา อาจารย์ทุกฝ่ายให้ความ ร่วมมือสร้างบรรยากาศ ความสัมพันธ์อันดีใน ขณะปฏิบัติงาน	3.85	0.70	มาก	3.65	0.79	มาก	3.69	0.78	มาก
3.10	ผู้บริหารวิทยาลัยให้การ สนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ต่อการดำเนินการพัฒนา อาจารย์	4.00	0.69	มาก	3.72	0.77	มาก	3.78	0.76	มาก
3.11	ผู้บริหารวิทยาลัยได้เข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ตามโอกาสอัน สมควร	3.82	0.67	มาก	3.69	0.74	มาก	3.72	0.73	มาก
3.12	มีการแสวงหาแหล่งทุน สนับสนุนโครงการ พัฒนาอาจารย์จากภายใน หรือภายนอกวิทยาลัย	3.35	0.77	ปาน กลาง	3.28	0.86	ปาน กลาง	3.30	0.84	ปาน กลาง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.50$ ถึง $\bar{X} = 3.89$) ยกเว้น การแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์จากภายในหรือภายนอกวิทยาลัยเท่านั้นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าหัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.68$ ถึง $\bar{X} = 4.00$) ยกเว้น การแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์จากภายในหรือภายนอกวิทยาลัยเท่านั้นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$ ถึง $\bar{X} = 3.86$) ที่ระบุเกี่ยวกับการประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผลของการดำเนินงานให้อาจารย์เข้าใจอย่างชัดเจน และมีการแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์จากภายในหรือภายนอกวิทยาลัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$ และ 3.28 ตามลำดับ)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของหัวหน้า
ภาควิชา และอาจารย์ผู้สอนรายวิชา ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ จำแนกเป็นรายข้อ
ดังนี้

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
4	ด้านการประเมินผลการพัฒนา อาจารย์									
4.1	วิทยาลัยได้จัดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา อาจารย์ตามแผนที่กำหนดไว้	3.56	0.96	มาก	3.46	0.87	ปาน กลาง	3.48	0.88	ปาน กลาง
4.2	มีการกำหนดเกณฑ์หรือ มาตรฐานสำหรับการ ประเมินผลไว้อย่างชัดเจน	3.47	0.96	ปาน กลาง	3.48	0.86	ปาน กลาง	3.48	0.88	ปาน กลาง
4.3	เครื่องมือที่ใช้ในการ ประเมินผล สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการพัฒนา อาจารย์	3.50	0.82	ปาน กลาง	3.39	0.85	ปาน กลาง	3.41	0.84	ปาน กลาง
4.4	มีการแต่งตั้งให้มีคณะ กรรมการดำเนินการ ประเมินผลการพัฒนา อาจารย์	3.53	0.92	มาก	3.45	0.99	ปาน กลาง	3.46	0.97	ปาน กลาง
4.5	มีการนำสรุปผลการพัฒนา อาจารย์มาแจ้งให้คณะ กรรมการบริหารวิทยาลัย และหรืออาจารย์ในวิทยาลัย ได้ทราบ	3.50	0.99	ปาน กลาง	3.37	0.88	ปาน กลาง	3.39	0.90	ปาน กลาง
4.6	การประเมินผลเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน แผนงานหรือโครงการ	3.56	0.92	มาก	3.41	0.82	ปาน กลาง	3.44	0.85	ปาน กลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ พัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา			อาจารย์ผู้สอนรายวิชา			โดยรวม		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่า ระดับ
4.7	ผลที่ประเมินได้ บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาอาจารย์	3.47	0.86	ปาน กลาง	3.35	0.77	ปาน กลาง	3.38	0.79	ปาน กลาง
4.8	มีการนำผลการ ประเมินไปปรับ ปรุงแผนพัฒนา หรือโครงการ พัฒนาอาจารย์ใน ครั้งต่อไป	3.50	0.89	มาก	3.44	0.85	ปาน กลาง	3.45	0.85	ปาน กลาง
4.9	มีการนำผลการ ประเมินไปปรับ ปรุงนโยบาย การ พัฒนาอาจารย์ของ วิทยาลัย	3.41	0.89	ปาน กลาง	3.42	0.80	ปาน กลาง	3.42	0.81	ปาน กลาง
4.10	มีการนำผลจาก การประเมินไปเผยแพร่ ไปเผยแพร่ให้ เป็นประโยชน์ต่อ อาจารย์อื่นๆ หรือ หน่วยงานอื่นๆ	3.29	1.00	ปาน กลาง	3.26	0.84	ปาน กลาง	3.27	0.88	ปาน กลาง
4.11	มีการนำผลงาน พัฒนาอาจารย์ไป จัดพิมพ์สรุปเป็น ผลงานเพื่อจัดทำ รายงานประจำปี	3.29	1.02	ปาน กลาง	3.36	0.97	ปาน กลาง	3.39	0.98	ปาน กลาง

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่าหัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$ ถึง $\bar{X} = 3.50$) ยกเว้นวิทยาลัยได้จัดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ตามแผนที่กำหนดไว้ มีการแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ การประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ และมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนพัฒนาหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ในครั้งต่อไป ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, 3.50, 3.56, 3.50$ ตามลำดับ)

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ($\bar{X} = 3.26$ ถึง $\bar{X} = 3.48$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาและอาจารย์สอนรายวิชา ต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยหาค่า t-test ดังรายละเอียดในตารางที่ 8-10

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชากับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

ระดับการปฏิบัติตามแนวทาง การพัฒนาอาจารย์	หัวหน้าภาควิชา		อาจารย์ผู้สอนรายวิชา		t	p
	n = 34		n = 123			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดความจำเป็นในการ พัฒนาอาจารย์	3.75	0.76	3.61	0.74	0.97	0.33
2. ด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์	3.71	0.53	3.67	0.71	2.56*	0.01
3. ด้านการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนา อาจารย์	3.79	0.56	3.62	0.60	1.47	0.14
4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	3.48	0.84	3.39	0.71	0.52	0.60
ค่าเฉลี่ย	3.69	0.59	3.52	0.64	1.45	0.15

* $p < 0.05$

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งต่างกัน คือหัวหน้าภาควิชากับอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียวได้แก่ ด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ($t = 2.56$) ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่พบที่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับ
อาจารย์พยาบาลที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางการ
ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

ระดับการปฏิบัติตามแนวทางการ พัฒนาอาจารย์	อาจารย์ที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี		อาจารย์ที่จบการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n = 27		n = 130			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาอาจารย์	3.59	0.60	3.65	0.77	-0.37	0.70
2. ด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์	3.43	0.56	3.49	0.71	-0.51	0.61
3. ด้านการปฏิบัติตามแนวทางการ พัฒนาอาจารย์	3.67	0.46	3.66	0.62	0.15	0.87
4. ด้านการประเมินผลการพัฒนา อาจารย์	3.51	0.61	3.39	0.76	0.84	0.40
ค่าเฉลี่ย	3.55	0.50	3.56	0.66	-0.30	0.97

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง จำนวนตามสาขาวิชาที่สังกัด วิเคราะห์โดยหาค่า F-test ดังรายละเอียดในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด

ระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล		df	SS	MS	F	p
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง						
1. ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	7	5.90	0.84	1.56	0.15
	ภายในกลุ่ม	149	80.57	0.54		
	รวม	156	86.48			
2. ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	7	5.27	0.75	1.64	0.12
	ภายในกลุ่ม	149	68.17	0.45		
	รวม	156	73.45			
3. ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	7	2.56	0.36	1.01	0.42
	ภายในกลุ่ม	149	53.85	0.36		
	รวม	156	56.41			
4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	7	3.48	0.49	0.89	0.51
	ภายในกลุ่ม	149	83.14	0.55		
	รวม	156	86.63			
การปฏิบัติตามแผนโดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7	3.85	0.55	1.37	0.22
	ภายในกลุ่ม	149	59.65	0.40		
	รวม	156	63.51			

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง ที่สังกัดสาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปให้เห็นภาพรวมของการวิจัย เรื่องศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่จะนำเสนอไว้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่สังกัดของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำวิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง จำนวน 10 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ปีการศึกษา 2545 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก จำนวน 5 แห่ง และใช้กลุ่มตัวอย่าง 100% จาก 5 วิทยาลัยพยาบาลดังกล่าว ซึ่งจำแนกเป็น หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา จำนวน 40 คน อาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา จำนวน 134 คน รวมทั้งหมด 174 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งและข้อมูลพื้นฐานในเรื่องระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด ของอาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ ซึ่งเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การดำเนินการพัฒนาอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ใน 4 ด้าน คือ การกำหนดความจำเป็น ในการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ และการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ จำนวน 50 ข้อ เป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการปฏิบัติตามการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา จาก สุวรรณ วังโสภณ (2541 : 17-51) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติที่คำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติตามการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยรวม เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชาและอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์สอนรายวิชา ต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคกลาง ด้วยการหาค่าที่ (t-test)
4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test ส่วนการจำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัดวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่า F (F-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลที่ตอบแบบสอบถาม เป็นหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา ร้อยละ 21.7 เป็นอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา คิดเป็นร้อยละ 78.3 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.8 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.7 ส่วนสาขาวิชาที่สังกัดมากกว่าสาขาวิชาอื่น ๆ ได้แก่ สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 19.1 รองลงมาได้แก่ สาขาวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์และวิชาพื้นฐานการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 14.6 และ 14.0 ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชาและอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา โดยรวมพบว่าวิทยาลัยพยาบาล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ และด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์และด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา โดยรวมมีความเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ มีเพียงด้านที่เกี่ยวกับวิทยาลัยได้มีการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาอาจารย์ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่าหัวหน้าภาควิชา มีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อเช่นกัน

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ

2.2 ด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ พบว่าหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าหัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ มีเพียงบางข้อเท่านั้นที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติโดยรวมและรายข้อต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าหัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชามีความคิดเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติโดยรวมและรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่าหัวหน้าภาควิชามีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์ผู้สอนรายวิชาต่อการปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาจากผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัย ที่อยู่ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ที่จบการศึกษาระดับต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ต่อระดับการปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด พบว่าอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ที่สังกัดสาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ และด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ปรากฏว่า มีประเด็นสำคัญควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิพงษ์ เจริญพงษ์ (2532 : 133-137) ที่พบว่า มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคกลาง มีนโยบายให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในในแต่ละด้านซึ่งเป็นเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง ได้กำหนดให้ทุกวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคกลาง (สถาบันพระบรมราชชนก 2541 : 2-3) ปฏิบัติตามเกณฑ์ดังกล่าว และต้องปฏิบัติตามผ่านเกณฑ์การประเมินในทุก ๆ ด้านอีกด้วย ประกอบกับระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวปฏิรูปการศึกษา ทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ซึ่งแต่เดิมวิทยาลัยพยาบาลได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์มาโดยตลอด จึงได้ให้ความสนใจในการพัฒนาอาจารย์เพิ่มมากขึ้น เพื่อช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานของอาจารย์มีคุณภาพและสมรรถภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกุลธนะ ธนาพงศธร (2539 : 49) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงาน ให้มีความรับผิดชอบ สามารถนำความรู้ไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ได้พบว่า หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ที่เป็นดังนี้เนื่องมาจากการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมากตั้งที่ฐิระ ประवालพฤษ (2538 : 81) กล่าวว่า ขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จะเริ่มด้วยการศึกษาหาข้อมูล เพื่อกำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาบุคลากร เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536 : 106-110) ที่พบว่าขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา และผลของการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะและทัศนคติพบว่า วิทยาลัยได้ดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2531 : 35) ได้กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครู และพรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2530 : 41) กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ ให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิบัติภารกิจในฐานะที่เป็นครูสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นที่น่าสังเกตว่าการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล ได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์มาโดยตลอด และได้ศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ก่อนนำมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ จึงทำให้ผลของการดำเนินการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้านในขณะเดียวกัน ถ้าวิทยาลัยจัดให้อาจารย์มีการประชุมเพื่อค้นหาความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพิ่มมากขึ้น คาดว่าจะส่งผลดีต่อการพัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้จะทำให้วิทยาลัย ได้รับทราบข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และความต้องการของอาจารย์ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้รับโดยตรงจากตัวอาจารย์เอง ทำให้เกิดความชัดเจน สามารถนำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างครบถ้วน นำไปสู่การพัฒนาอาจารย์ได้อย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในทุกๆด้าน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นของหน่วยงาน ความจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความจำเป็นของอาจารย์เอง

1.2 ด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ได้พบว่าหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความคิดเห็นในการปฏิบัติตามด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุดส่วนใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา บอกว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชาบอกว่าอยู่ในระดับปานกลาง จากผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก การบริหารงานภายในวิทยาลัยพยาบาล บุคลากรที่ดำเนินการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และหัวหน้าภาควิชาที่เป็นดังนี้อาจเนื่องจากการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ถือว่าเป็นหน้าที่ของระดับผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับตามแนวคิดของ นิภา ไชยรินคำ (2535:175-177) ได้ศึกษาระบบการวางแผน ของวิทยาลัยพยาบาล ภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การวางแผนของวิทยาลัย จะรวมอยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ส่วนการวางแผนงานอื่นๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีโอกาสมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาอาจารย์เพียงบางเรื่องที่เกี่ยวข้อง และตามความประสงค์ของหัวหน้างาน ในการวางแผนพัฒนา และตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2534 : 140) กล่าวว่ากระบวนการวางแผนจะต้องจัดให้มีการดำเนินการปฏิบัติอย่างครบถ้วน และตามขั้นตอนการวางแผน จะส่งผลให้การพัฒนาอาจารย์บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยหลักสำคัญการวางแผนต้องมีการพิจารณาสภาพแวดล้อม

สถานการณ์ กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ควรได้วางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนแนวคิดของ สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2528 : 5) ที่ได้ให้ลักษณะของแผนที่ดีว่า ต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอน ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีความสอดคล้องกับแผนในระดับอื่นๆ นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ควรตระหนักถึงความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ เพื่อที่จะได้รับทราบ ปัญหา ข้อมูล และความต้องการของอาจารย์ทุกระดับและถูกต้อง ในขณะเดียวกันวิทยาลัยพยาบาลน่าจะคำนึงถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับด้านงบประมาณ ระยะเวลาที่จัดมีความเหมาะสม และภารกิจที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันของตัวอาจารย์เอง ควรนำมาพิจารณาในการวางแผนพัฒนา เพื่อจะเป็นการส่งผลสู่ความสำเร็จในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ และสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้

1.3 ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ได้พบว่าหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์สอนรายวิชา มีความคิดเห็นในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นการแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์จากภายในหรือภายนอกวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัย แสดงว่าวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาเป็นอย่างดี ในด้านการประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผลของการดำเนินการให้อาจารย์ได้เข้าใจและยอมรับจนเกิดความชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาที่วางไว้ จัดให้มีคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเกิดการยอมรับตลอดจนมีการจัดสรรงบประมาณที่จะใช้จ่ายดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2539 : 62-68) ที่กล่าวว่า แผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นอย่างสวยงามจะบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ คงต้องนำมาปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง และดำเนินการตามแผนที่วางไว้จะเกิดผลที่มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวกับการควบคุม จากการวิจัยพบว่าวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ได้จัดให้มีการควบคุม การปฏิบัติตามแผนพัฒนา โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชี้แจงให้อาจารย์เห็นความสำคัญในการพัฒนา จากแนวคิดของ แคสแต็ตเตอร์ (Castetter. 1992 : 240-241) กล่าวว่า การดำเนินการตามแผนพัฒนาเป็นวิธีที่จะทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบผลสำเร็จ และบุคคลจะเป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ การจัดทำโครงการพัฒนาที่ดีจะทำให้เกิดแนวคิด เทคนิค และทักษะระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล พบว่าวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง มีการสร้างแรงจูงใจ และสร้างเสริมบรรยากาศระหว่างดำเนินการพัฒนาอาจารย์ สังเกตได้จากผู้บริหารให้ความร่วมมือในการพัฒนา โดย

มุ่งมั่นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริงอันได้แก่ ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ตามโอกาสอันสมควร ตลอดจนยังได้อำนวยความสะดวกทั้งสถานที่อุปกรณ์ให้มีความคล่องตัวในขณะที่ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยมีทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ บรรยากาศของการทำงานมีการประสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ได้มีการจัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นความสนใจ ของอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ได้เกือบสมบูรณ์ทุกด้าน จะมีแต่เรื่องการหาแหล่งทุนจากที่ต่างๆที่จะนำมาพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ที่ผู้บริหารของวิทยาลัย น่าจะเพิ่มความมั่นใจให้มากขึ้น ในการแสวงหาทุนเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนา เนื่องด้วยงบประมาณที่วิทยาลัยได้รับในด้านการพัฒนาอาจารย์มีจำนวนเงินจำกัด โดยเฉลี่ยประมาณคนละ 3,000 บาท/ปี ซึ่งเป็นจำนวนที่ค่อนข้างน้อยที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาล ถ้าวิทยาลัยพยาบาลมีงบประมาณจากภายนอกมาเพิ่มมากขึ้น จะเป็นโอกาสที่ดีแก่อาจารย์ได้รับการพัฒนามากขึ้นตามความต้องการ และได้ครบถ้วนตามแผนที่ตั้งไว้ ทั้งยังสามารถให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในภาวะที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน และตามความต้องการของสถาบันได้

1.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ในส่วนของด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายข้อ เป็นการแสดงให้เห็นว่าวิธีการประเมินผล อันได้แก่ การทำแบบสอบถามการประเมินโครงการ การตรวจสอบผู้ได้รับการพัฒนาโดยใช้หลักการประเมินผลในความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ ให้ได้รับตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงานหรือโครงการตลอดจน ในเรื่องความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีต่อการดำเนินการ และผู้เข้าร่วมการพัฒนาที่มีต่อการประเมินผลในขั้นตอนวิธีดำเนินการ รวมทั้งผลงานที่ได้จากการประเมินต่างๆ ได้ดำเนินการซึ่งได้แก่ มีการประเมินผลก่อนดำเนินแผนงานระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ ตามแนวคิดของ เครือวัลย์ ลีมอภิชาดิ (2531 : 145) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมและพัฒนา โดยต้องนำมาวิเคราะห์ระบบ ในการฝึกอบรมและพัฒนาตั้งแต่หลักสูตร โครงการการบริหารโครงการ และผลการฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ กล่าวคือ สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมได้หรือไม่และเมื่อเข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติในหน่วยงานในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลุ่มมากนักน้อยเพียงใด และองค์กรได้รับผลตอบแทนอย่างไรจากการลงทุนให้มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาแล้ว

จากผลการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง พบว่ามีการดำเนินงานด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่างๆ ได้อย่างครบแต่ไม่สมบูรณ์หรือ

อย่างจริงจังในทุกๆด้าน เป็นการแสดงให้เห็นว่าด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ควรให้มีการปฏิบัติตามแนวทางการประเมินผลอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการติดตามผลและติดตามว่าหลังจากการพัฒนาอาจารย์แล้ว อาจารย์มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไรและผลนั้นตรงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งวิทยาลัยพยาบาล น่าจะนำมาพิจารณาหาทางสร้างเครื่องมือในการประเมิน ให้มีความถูกต้องชัดเจน ตลอดจนให้มีการติดตามพฤติกรรมในระยะสั้นและระยะยาว หลังสิ้นสุดการพัฒนาอาจารย์แล้ว

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา ต่อระดับการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ได้พบว่าหัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา มีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติตามการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาเปรียบเทียบนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศจี อนันต์นพคุณ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ พบว่าการพัฒนาอาจารย์ที่ปฏิบัติจริงตามทัศนะของผู้บริหารและวิทยาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา สถาบันพระบรมราชชนกเป็นผู้กำหนดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม และได้มีการประสานงานหน่วยงานต่างๆในกระทรวงสาธารณสุขในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข และตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากรเป็นงานอย่างหนึ่งของผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลซึ่งมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาล ในการบริหารงานบุคลากร อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534 : 217) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล ประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การวางตัวบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลและการให้พินิจจากงาน จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากร อาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจึงสมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบันเองและเป็นการตอบสนองความต้องการของอาจารย์ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและก้าวหน้าต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ดังนั้นการที่จะให้การดำเนินการพัฒนาอาจารย์จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ อุตมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534 : 299) กล่าวว่า การกระทำใดๆ ก็ตาม ขึ้นตอนและกระบวนการนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากรกระทำได้โดยการจัดโปรแกรมอย่างมีระบบ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการตอบแบบสอบถามรายด้านและรายข้อของการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

2.1 ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการพัฒนาอาจารย์ให้เหมาะสมกับงานประจำ โครงการ/แผนงานสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ การมีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับแผนพัฒนาที่วางไว้สู่การปฏิบัติจริง และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนพัฒนาอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศรีวรพงษ์ (2539 : 157-167) พบว่าการวางแผนพัฒนาของข้อมูลที่เป็นในการวางแผน ขาดการประสานแผนและขาดงบประมาณ

2.2 ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การนำผลประเมินไปปรับปรุงนโยบายการพัฒนาอาจารย์ และการนำผลจากการประเมินไปเผยแพร่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวี เศรษฐภักดี (2536 : บทคัดย่อ) พบว่าขั้นตอนการติดตามประเมินผล ไม่มีการติดตามผลปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา สามารถแยกอภิปราย ผลดังนี้

3.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาหรือผู้ประสานรายวิชา และอาจารย์ประจำภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรรณ วังโสภณ (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่พบว่า อาจารย์ผู้บริหารที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่าง กันแต่สอดคล้องกับสุนิสา วัฒนกิตติศักดิ์ และคนอื่น ๆ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการกับสภาพของการได้รับการพัฒนาวิชาการของวิทยากร พบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาวิชาการไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยถ้านำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันในด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ อาจเป็นเพราะบทบาทระดับหัวหน้าภาค หรือผู้ประสานรายวิชาต้องมีการะเพิ่มขึ้น นอกจากด้านการสอนแล้วยังต้องทำงานด้านบริหาร ร่วมด้วย ทำให้มีความแตกต่างกันในด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี กับอาจารย์พยาบาลที่สำเร็จการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีต่อการปฏิบัติ ตามการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ พิจารณารายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในข้อที่ 3 มีความ สอดคล้องกับผลวิจัยของสุนทร วิไลลักษณ์ (2540 : 100) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญา ตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับ การศึกษา ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในการศึกษาการดำเนินการพัฒนา อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ที่เป็นเช่นนี้ระดับ การศึกษาของอาจารย์พยาบาลที่ ไม่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์

3.3 ผลของการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาอาจารย์ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง จำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด พบว่า อาจารย์พยาบาลที่สังกัดในสาขาวิชาต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนา อาจารย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณารายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 4 และไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ ลาวัลย์ ภักดีลิขิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการวิธีพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติการในคณะวิชาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่างกัน แต่ทั้งนี้ สาขาวิชาที่สังกัดในวิชาสาขาพยาบาล อาจารย์ต้องสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติตลอดจน เน้นทักษะความเป็นมนุษย์โดยจัดกิจกรรมหลากหลาย (เพ็ญรุ่ง เกิดสุวรรณและคณะ. 2541 : 33-42) ทำให้บทบาทของอาจารย์พยาบาลในแต่ละสาขาวิชา มีการจัดการเรียนการสอนเหมือนกัน ด้วย เหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่า สาขาวิชาที่อาจารย์สังกัดอยู่ ไม่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ เนื่อง จากมีภาระงานและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์มีความคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากผลการวิจัย โดยเลือกประเด็นที่มีความสำคัญ ที่มีความเกี่ยวข้องและน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม ซึ่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประกอบในการตัดสินใจได้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องต่าง ๆ อาทิเช่น

ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ โดยให้มีการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อที่จะได้รับทราบข้อมูลและความต้องการของอาจารย์ทุกระดับ ตลอดจนช่วงระยะเวลาที่จัดให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันของตัวอาจารย์เอง พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ทั้งงบประมาณภายในและแหล่งทุนภายนอก

ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ โดยให้มีการปฏิบัติตามแนวทางการประเมินผลอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการติดตามผลและติดตามว่าหลังจากพัฒนาอาจารย์ไปแล้ว จะมีการติดตามพฤติกรรมในระยะสั้นและระยะยาวหลังสิ้นสุดการพัฒนา และสร้างเครื่องมือที่นำไปใช้ในการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ให้มีความถูกต้องชัดเจน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาจารย์ได้อย่างแท้จริง

1.2 ผลการวิจัยนี้อาจนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้คือ

การกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ โดยให้มีการติดตามประเมินผลอาจารย์ผู้ที่ได้รับการพัฒนาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ให้ได้มาตรฐานเพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในสังกัดต่อไป

สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนให้ทุนแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคอื่น ๆ เพื่อให้คณาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับในแต่ละพื้นที่

2. ควรวิจัยในเชิงเปรียบเทียบระหว่างดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลของรัฐบาลกับวิทยาลัยพยาบาลเอกชน เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาอาจารย์ และผลของการพัฒนา ตลอดจนเพื่อการแข่งขันในด้านการบริการที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2529). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การพัฒนาองค์การและทักษะการสร้างความคิดด้านบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กฤษณา ชูติมา. (2534). “มโนคติการพัฒนาอาจารย์,” ใน *การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา ศรีวรพงษ์. (2539). *การศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสาย ข. และสาย ค. ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา สันติพัฒน์ชัย และคณะ. (2541). “การประเมินความต้องการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก,” ใน *รายงานการวิจัยสถาบันพระบรมราชชนก*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กุสุมา วรรณวงศ์. (2541). *ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษา*นอกโรงเรียนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- กุลชน ธนาพงศ์ธร. (2529). “การพัฒนาบุคลากร,” ใน *ชุดการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : นำงการพิมพ์.
- เกณฑ์การประเมินคุณภาพในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง. (2544). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.
- จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ (2530). *รายงานการวิจัยการพัฒนาดนเองของพยาบาลไทย*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. ถ่ายเอกสาร
- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. (2536). *การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 8*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จำนงค์ บุญเรือน, นาวาอากาศโท. (2541). *การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เฉลิม ศรีผดุง. (2530). "การพัฒนาข้าราชการให้มีจริยธรรม," ใน *วารสารข้าราชการ*. 42(4) : 76.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). "การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ," ใน *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชูชัย สมิทธิไกล. (2538). *การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความมั่งคั่งทางจิตใจ*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฐิระ ประवालพฤษ. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- ณัฐนิภา คุปรัตน์. (2527). "การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม," ใน *เอกสารประกอบการสอนการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวี เศรษฐภักดี (2536). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2538). *การบริหารงานบุคคลแนวทางใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2534). *การวางแผน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- , (2536). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- , (2538). *องค์การ: ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ : Management Center Bangkok.
- , (2540). *องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา ไชยรินคำ (2535) *การศึกษาระบบงานวางแผนของวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ* สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประกอบ คุปรัตน์. (2530). "การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : ปัญหาทางออก," ใน *การพัฒนาคณาจารย์ด้วยการพัฒนาองค์การเป็นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐ์ ธรรมวิจิตร. (2538). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัดเขตการศึกษาที่ 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ประสาร มาลากุล. (2527). การศึกษากับการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2537). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พยอม วงษ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2530). รายงานรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมในอนาคต. กรุงเทพฯ : สุพรการพิมพ์.
- เพ็ญรุ่ง เกิดสุวรรณ และคณะ. (2541). ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี. นนทบุรี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2536, พฤศจิกายน). รายงานการสัมมนาทางวิชาการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา เจตย์ศรี. (2534). การพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคเหนือ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- มนัส กลัดอยู่. (2537). การศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาครูและอาจารย์สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอาชีพศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- มานิช เกษมกล. (2540). รายงานการวิจัยสภาพและความต้องการอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544). นนทบุรี : สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- เมธี ปิณฑนันท์. (2529). การบริหารบุคคลในวงการศึกษ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ลาวัลย์ ภัคดีลิขิต. (2541). ความต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของครู-อาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณโณ นาคเพชรพล. (2534) สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล กลุ่มอาชีพภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :

- บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วราศรี ปูนทอง. (2534). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วณีย์ ว่องวาทัญญ. (2531). *ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สายงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2529). *การพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย
ทบวงมหาวิทยาลัย.
- (2539). *หลักการบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตรา ปัญญาชัย (2543). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวากุล. (2540). "การฝึกอบรม," *คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2531, 18 ตุลาคม - ธันวาคม). "การวิจัยที่จำเป็นต่อการปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคคล
และสังคม," ใน *วารสารวิจัยทางการศึกษา*. 5(141) : 21 - 32.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักในการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- วิเชียร ทวีลาภ และคณะ. (2531). *หลักการบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภา บุญเสนอ. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเลือกสรรกับคุณภาพการสอนของอาจารย์
พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2539). *การวางแผนการศึกษาระดับจุลภาค*. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้งเฮาส์.
- วีระ บำรุงรักษ์. (2536, 8-13 สิงหาคม - กันยายน). "การพัฒนาครูด้วยกระบวนการอาร์เอ็นดีดี,"
ใน *วารสารข้าราชการครู*. 13(6) : 9.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2534). *การศึกษากิจการปฏิบัติงานการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัย
พยาบาล*. สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล. กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ของ

ประเทศไทย. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศรีอรุณ เรศานนท์. (2532). การจัดการงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ชรรมบัณฑิต.

สถาบันพระบรมราชชนก. (2539). โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

----- (2541). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.

ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.

----- (2543). จำนวนข้าราชการวิทยาลัยสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก. กรุงเทพฯ :

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

----- (2544). ทิศทางการปรับภารกิจและโครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก.

กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. (2528). "การวางแผน," ใน เอกสารประกอบการคำบรรยายวิชาการ

วางแผน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรเนียว.

----- (2539). "หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนและการบริหารการศึกษา,"

ในเอกสารการสอนชุดวิชา การวางแผนพัฒนาการเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 5.

นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สमान แก้วคำไสย์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สमान รังสิโยภุชฎี. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สีปพนนท์ เกตุทัต. (2538). "รัฐบาลใหม่กับการปฏิรูปการศึกษา," ใน วิทยาสาร. 93(7) : 36 – 37.

สุดา อิงคินันท์. (2527). การว่าจ้าง และพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุนทร วิไลลักษณ์ (2540). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.

สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุเมธ เตียวอิสเรศ. (2531). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแและ
สุวรรณฯ วังโสภณ. (2541). *การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์*

ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุนิสา วัฒนกิตติศักดิ์และคนอื่นๆ. (2537). *ความต้องการพัฒนาวิชาการกับสภาพของการได้รับการพัฒนาวิชาการของวิทยากร*. ราชบุรี : มป.พ. ถ่ายเอกสาร.

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์. (2532). *การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

เสริมวิทย์ สุภเมธี. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา.
วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2540). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544*. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2538). *แนวคิดการวางแผนพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 : บริหารจัดการที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เสาวลักษณ์ มิฆเนตร. (2542). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอประสาท จังหวัดสุรินทร์*.
วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อรทัย กักพล. (2527). "การบริหารบุคคลในภาครัฐวิสาหกิจ," ใน *เอกสารประกอบคำบรรยาย. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

อรสา กุมาริ ปุ๊กหุด. (2529, มิถุนายน – กันยายน). "แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา," ใน *วารสารมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. 1(1) : 99 – 104.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2534). *กระบวนการการบริหารการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ :
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุทัย หิรัญโต. (2525). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.

- Ackoff, Russell. (1970). *Concept of Corporate Planning*. New York : Wiley – Interscience.
- Castetter, William B. (1996). *The Human Resource Function in Education Administration*.
6th ed. New Jersey : Prentice Hall., Inc.
- Flippo, E.B. (1971). *Principles of Personnel Management*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Fullen, Michael and Hargreaves andy. (1992). *Teacher Development and Education Change*. London : The Folman Press.
- Heiderman, Carroll. (1990). *Introduction of Staff Development*. Programming for Staff Development : Fanning The Flame Great Britain : Burgreso Science Prees.
- Hemlin, Richard V. (1980). "Community College Faculty and Administrative Views of the Faculty Development Movement," *Dissertation Abstracts International*.
- LiKert, Rensis. (1967). *The Human Organization : Management and Values*. New York : Mc Graw – Hill Book Company.
- Mistry, Rumei J.V. (1970). *Improving College Teaching : Model Faculty Development Program For an Indian Unitary University*. *Dissertation Abstracts International*.
- Orlich, Donald C. (1989). *Staff Development : Enhancing Human Potential*. Massachusetts : Allyn and Baeon.
- Phillips, John A. (1981). *Staff and Faculty Development in the University of Malaya*,
In *Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities*. Singapore : Koon Wah.

ภาคผนวก



ที่ ทม 10121.10/10

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๔๔ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก

ด้วย น.ส.โสภิต มิตรานันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง” บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่า อาจารย์พัชรินทร์ พันธุ์แน่น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนปริญญานิพนธ์เรื่องนี้ จึงใคร่ขอเชิญ อาจารย์พัชรินทร์ พันธุ์แน่น มาเป็นกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ของนิสิตผู้นี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ และโปรดแจ้งให้ อาจารย์พัชรินทร์ พันธุ์แน่น

ทราบด้วย

ทั้งนี้หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.2584119, 6641000 ต่อ 5646, 5644

โทรสาร 2584119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/๒๕๐๔

วันที่ ๔๕ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวโสภิต มิตรานันท์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ อาจารย์พัสดรินทร์ พันธุ์แน่น เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระ สุภากิจ และ อาจารย์ปิยพร นวรัตน์ ณ อยุธยา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวโสภิต มิตรานันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ทม 1012/ ๕๕๐1

๕๕ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวโสภิต มิตรานันท์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง” โดยมี อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพณิชย์ และ อาจารย์พัชรินทร์ พันธุ์แน่น เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์จันทรรักษ์ บุญศิริ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม วิชาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวโสภิต มิตรานันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5883389 มือถือ 01-6589942



ที่ ทม 1012/ ๒๕๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวโสภิต มิตรานันท์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ อาจารย์พัชรินทร์ พันธุ์แน่น เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ยุพดี สมบูรณ์สิน รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวโสภิต มิตรานันท์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ในสำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5883389 มือถือ 01-6589942



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวโสภิต มิตรานันท์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง” โดยมี อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพณิชย์ และ อาจารย์พัชรินทร์ พันธุ์แน่น เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้หัวหน้าภาควิชา จำนวน 8 คน และ อาจารย์ประจำภาควิชา จำนวน 22 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวโสภิต มิตรานันท์ ได้เก็บข้อมูล การทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรรณ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5883389 มือถือ 01-6589942

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม

1. ชื่อ-สกุล ผศ.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ภาควิชาการบริหารการศึกษา
สถานที่ปฏิบัติงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ชื่อ-สกุล ผศ.ดร.วีระ สุภากิจ
ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
สถานที่ปฏิบัติงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ-สกุล ดร.ปิยพร นวรัตน์ ณ อยู่ธยา
ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
สถานที่ปฏิบัติงาน ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ชื่อ-สกุล อาจารย์จันทรรักษ์ บุญศิริ
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี
5. ชื่อ-สกุล อาจารย์ยุพดี สมบูรณ์สิน
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องศึกษาการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจงทั่วไป

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง
2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอนคือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์พยาบาล ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สังกัด
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปฏิบัติ จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ถ้าตอบในช่อง 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
ถ้าตอบในช่อง 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก
ถ้าตอบในช่อง 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
ถ้าตอบในช่อง 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย
ถ้าตอบในช่อง 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์โดยรวมต่อวิทยาลัยพยาบาลเพื่อใช้เป็นแนวทางนำไปปรับปรุง วางแผนพัฒนาอาจารย์ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการศึกษาจะเป็นไปในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อนาน

นางสาวไศภิต มิตรานันท์
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมายถูก ✓ ลงตรงข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. ตำแหน่ง

- ☐ หัวหน้าภาควิชา หรือผู้ประสานรายวิชา
- ☐ อาจารย์ประจำวิชาหรืออาจารย์ผู้สอนรายวิชา

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. สาขาวิชาที่สังกัด

- | | |
|--|--|
| ☐ วิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานฯ | ☐ วิชาพื้นฐานการพยาบาล |
| ☐ วิชาการพยาบาลกุมารเวช | ☐ วิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน |
| ☐ วิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช | ☐ วิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ |
| ☐ วิชาการบริหารการพยาบาล | ☐ วิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง เกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ และการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	การดำเนินการพัฒนาอาจารย์	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
2.	นโยบายการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับของอาจารย์พยาบาล					
3.	นโยบายการพัฒนาอาจารย์ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน					
4.	นโยบายการพัฒนาอาจารย์ได้กำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาของวิทยาลัย					
5.	นโยบายในการพัฒนาอาจารย์คำนึงถึงความจำเป็นของอาจารย์					
6.	วิทยาลัยได้สำรวจความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์เพื่อนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาอาจารย์					
7.	วิทยาลัยมีการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาอาจารย์					
8.	วิทยาลัยได้นำเอาความจำเป็น เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ที่ค้นพบมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาอาจารย์					

ข้อที่	การดำเนินการพัฒนาอาจารย์	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อยที่ สุด 1
9.	วิทยาลัยได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ด้านความรู้ ในการทำงานของอาจารย์					
10.	วิทยาลัยได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ด้านความสามารถ ในการทำงานของอาจารย์					
11.	วิทยาลัยได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ด้านทักษะ ในการทำงานของอาจารย์					
12.	วิทยาลัยได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ด้านทัศนคติ ในการทำงานของอาจารย์					
13.	นโยบายการพัฒนาอาจารย์ มีความสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
14.	วิทยาลัยได้จัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ไว้ตามลำดับความสำคัญของความต้องการอาจารย์					
15.	วิทยาลัยคำนึงถึงการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในวิทยาลัย					
16.	การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยมีโครงการ/แผนงานพัฒนาอาจารย์สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้					
17.	วิทยาลัยมีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบคณะกรรมการ					
18.	วิทยาลัยได้ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการพัฒนาอาจารย์					

ข้อที่	การดำเนินการพัฒนาอาจารย์	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
19.	แผนพัฒนาอาจารย์มีความสอดคล้องกับแนว ปฏิรูปการศึกษา					
20.	แผนพัฒนาอาจารย์มีความสอดคล้องกับ นโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพ					
21.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาอาจารย์					
22.	การจัดทำโครงการ/แผนงานพัฒนาอาจารย์ ได้รับการสนับสนุนตลอดจนอำนวยความสะดวก ในด้านต่าง ๆ จากวิทยาลัย					
23.	แผนพัฒนาอาจารย์ที่จัดทำไว้มีความสอด คล้องเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นใน การปฏิบัติงาน					
24.	ระยะเวลาการพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้ใน แผนงานมีความเหมาะสมกับงานประจำ					
25.	โครงการ/แผนงานพัฒนาอาจารย์มีความ สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์					
26.	มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนาอาจารย์ได้อย่างเหมาะสม					
27.	มีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติ ตามแผน หรือปรับแผนพัฒนาอาจารย์ที่วาง ไว้ให้นำไปสู่การปฏิบัติจริง					
28.	การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ได้มีการประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผล ของการดำเนินงานให้อาจารย์เข้าใจอย่างชัด เจน					

ข้อที่	การดำเนินการพัฒนาอาจารย์	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
29.	วิทยาลัยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					
30.	ได้มีการชี้แจงให้อาจารย์เห็นความสำคัญ ในแผนงานพัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินการ					
31.	ได้มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ที่วางไว้					
32.	ได้มีการจัดการประชาสัมพันธ์โครงการหรือแผนงานพัฒนาอาจารย์ให้อาจารย์ทราบอย่างทั่วถึง					
33.	วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มาให้การอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับเนื้อหาที่กำหนด					
34.	มีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ใช้มีคุณภาพทันสมัย เหมาะสมกับการดำเนินการพัฒนาอาจารย์					
35.	มีการประสานงานของทุกฝ่ายที่รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์					
36.	ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีในขณะปฏิบัติงาน					
37.	ผู้บริหารวิทยาลัย ให้การสนับสนุน ในทุก ๆ ด้านต่อการดำเนินการพัฒนาอาจารย์					
38.	ผู้บริหารวิทยาลัย ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ตามโอกาสอันสมควร					
39.	มีการแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์ จากภายในหรือภายนอกวิทยาลัย					

ข้อที่	การดำเนินการพัฒนาอาจารย์	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
40.	การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยจัดให้มีการติดตามประเมินผลการ พัฒนาอาจารย์ ตามแผนที่กำหนดไว้					
41.	มีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับ การประเมินผลไว้อย่างชัดเจน					
42.	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์					
43.	มีการแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการดำเนินการ ประเมินผลการพัฒนาอาจารย์					
44.	มีการนำสรุปผลการพัฒนาอาจารย์มาแจ้งให้ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและหรือ อาจารย์ในวิทยาลัยได้ทราบ					
45.	การประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ					
46.	ผลที่ประเมินได้ บรรลุวัตถุประสงค์การ พัฒนาอาจารย์					
47.	มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ในครั้งต่อไป					
48.	มีการนำผลของการประเมินไปปรับปรุง นโยบายการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย					
49.	มีการนำผลจากการประเมินไปเผยแพร่ให้ เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์อื่นๆ หรือหน่วย งานอื่น ๆ					
50.	มีการนำผลงานพัฒนาอาจารย์ไปจัดพิมพ์ สรุปเป็นผลงาน เพื่อจัดทำรายงานประจำปี					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวไศภิต มิตรานันท์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 27 มิถุนายน 2495
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	56 ซอยลาดพร้าว 83 ถนนลาดพร้าว แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ 8 วช. (ด้านการสอน)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	อนุปริญญาพยาบาลและอนามัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2519	ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2527	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2529	คหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนาการเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ