

575.12
2528
12

การพัฒนาอาจารย์วิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท

ของ

ธรรมา สุขประดี

29 ส.ค. 2528

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

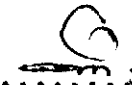
กุมภาพันธ์ 2528

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

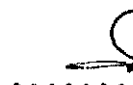
158312

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา


..... ร.พ.พงษ์วัฒนธรรม ธีระชาน
..... ๒๖ ๒๖/๖๖ กรรมการ

คณะกรรมการสอบ


..... ร.พ.พงษ์วัฒนธรรม ธีระชาน
..... ๒๖ ๒๖/๖๖ กรรมการ
..... ร.พ.พงษ์วัฒนธรรม ธีระชาน
..... ๒๖ ๒๖/๖๖ กรรมการ

ประกาศกฤษฎีกา

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์สุรินทร์ สุพรรณรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ เพชรชื่น รองศาสตราจารย์ เชิดศักดิ์ โทวาสินธุ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ที่ได้กรุณาให้ความคิด ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจความเที่ยงตรงของเนื้อหา และให้แนวคิด ในการสร้างแบบสอบถาม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวีบุรณ หอมเย็น

ขอขอบพระคุณ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวร สารวิทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญเลิศ สดสุขชาติ รองศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ฟูงปรีดี อาจารย์อัมระพงษ์ สุธรรมรักษ์ อาจารย์นิพนธ์ เขียมทิพาบุญกร คุณพินิจ สีทอง คุณสมศรี จันทรัชิต ที่ได้ ให้ความอนุเคราะห์และช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง ๘ วิทยาเขต ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบสักการะพระคุณของบิดามารดา ครูบาอาจารย์ และขอขอบคุณ เพื่อน ๆ นิสิตและน้อง ๆ ทุกคนที่ให้ความรู้ ให้กำลังใจ สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด พระคุณนี้หาที่เปรียบมิได้

รัตนา สุขปรีดี

ปริญญานิพนธ์ เล่มนี้

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	10
การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องจำเป็น	10
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคคล	13
บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำในการพัฒนาบุคคล	13
หลักสำคัญในการบริหารงานบุคคล	17
ความหมายของการพัฒนาอาจารย์	18
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์	19
องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์	23
กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	24
การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ	46
การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ	46
การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา	49
การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	58

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	62
	กลุ่มตัวอย่าง	62
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	64
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
	การประมวลผลข้อมูล	66
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่ว ๆ ไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
	ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในสภาพปัจจุบัน และที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ	76
	ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน	115
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	119
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	119
	สมมติฐานในการวิจัย	119
	วิธีดำเนินการวิจัย	119
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
	อภิปรายผล	123
	บรรณานุกรม	137
	ภาคผนวก	144

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	กลมตัวอย่างจำแนกตามวิชาเขตและตำแหน่งงาน	63
2	รายละเอียดของผลตอบเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	70
3	รายละเอียดของผลตอบ เกี่ยวกับอายุราชการจำแนกตามตำแหน่งงาน	71
4	รายละเอียดของผลตอบเกี่ยวกับตำแหน่งงาน จำแนกตามวิธีการทางการศึกษา	72
5	รายละเอียดของผลตอบ เกี่ยวกับประเภทของสมาชิก จำแนกตามตำแหน่งงาน	73
6	รายละเอียดของผลตอบ เกี่ยวกับระดับขั้นให้สอน จำแนกตามลักษณะวิชา	74
7	รายละเอียดของผลตอบ เกี่ยวกับประเภทของผลงาน จำแนกตามระดับความสำเร็จของงาน	75
8	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิด เห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการประเมินผล การสังเกต การเชื่อมโยง และการศึกษา งานจากอาจารย์อาวุโส	76
9	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิด เห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการประชุมสัมมนา อบรม ดูงาน และการบรรยายทาง วิชาการ	79
10	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิด เห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ	82
11	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิด เห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการทำงาน เป็นโครงการและทำ เป็นรูปแบบคณะกรรมการ	85
12	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิด เห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิ	86
13	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิด เห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความ ทางวิชาการและตำรา	91

14	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการวิจัย ทดลองทางวิชาการ	93
15	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการบ่มเพาะ การสังเกต การเขียนเขียน และศึกษางาน จากอาจารย์อาวุโส	96
16	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาน และการบรรยายทาง วิชาการ	98
17	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ	100
18	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการทำงานเป็นโครงการ และทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ	103
19	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิ	105
20	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความทาง วิชาการและตำรา	108
21	ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการวิจัย ทดลองทางวิชาการ	110
22	ลำดับความสำคัญของสมรรถภาพด้านวิชาการตามความคิดเห็นของผู้ บริหาร	115
23	ลำดับความสำคัญของสมรรถภาพด้านวิชาการตามความคิดเห็นของ อาจารย์ผู้สอน	116
24	ลำดับความสำคัญของการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร	117

25	ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ตาม ความถนัดของอาจารย์ผู้สอน	118
----	--	-----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์แบบสมบูรณ์	51
2 เส้นภาพแสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและตามความมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ	114

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งของประเทศไทย เพราะเป็นแหล่งที่รวมและผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงออกไปช่วยกันพัฒนาประเทศไทย มหาวิทยาลัยจึงเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นมันสมองของชาติ มีบทบาทที่จะทำให้ชาติก้าวหน้าไปไ้มากหรือน้อย กล่าวกันว่า การที่จะก้าวชาติใดเจริญหรือไม่ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยมีคณาจารย์และวิทยาการก้าวหน้า ทันสมัย ชาตินั้นก็เจริญ หลายประเทศให้ความสำคัญแก่มหาวิทยาลัย ใ้ทุนทรัพย์การต่าง ๆ เพื่อความเจริญของมหาวิทยาลัย หาทางให้มีคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับเป็นแหล่งที่ระดมความคิดสร้างสรรค์เกิดวิทยาการใหม่ ๆ และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพออกไปช่วยพัฒนาชาติ.

ปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องตอบสนองตามความมุ่งหวังของสังคม รูปแบบการจัดสถาบันอุดมศึกษาจึงเปลี่ยนไปจากการเป็นแหล่งวิชาการที่มีภารกิจการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียวขยายขอบเขตกว้างขวางออกไปโดยเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูงทั้งทางความรู้ และความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยส่วนรวมครอบคลุมถึงการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วย

ความต้องการของคนในสังคมเปลี่ยนไปตามกาลสมัย เป็นผลทำให้บทบาท หน้าที่ รูปแบบของมหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อจะทำหน้าที่สนองความต้องการของสังคมให้ได้ โดยคำนึงถึงหน้าที่ของมหาวิทยาลัย 3 ประการคือ การถ่ายทอดความรู้ ขยายเพิ่มเติมความรู้ และบริการสังคม ในการจัดการศึกษาตัวเร่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปในทางที่ควรจะเป็นคือ "ผู้บริหาร" เหตุผล

ทั้งกล่าว การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ทำให้ครู-อาจารย์และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแรงที่จะทำให้ครู-อาจารย์ได้พัฒนาตนเองอีกด้วย

ปัญหาของมหาวิทยาลัยคือ ทำอย่างไรจึงจะเกิดการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นส่วนสนับสนุนมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพดี และมีความหมายต่อสังคมมากขึ้น ดังนั้นภาระหน้าที่สำคัญยิ่งของมหาวิทยาลัยอีกประการหนึ่งคือ การสรรหาอาจารย์ที่มีคุณภาพ หรือมีฉะนั้นต้องจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยขึ้นมาเอง

(ประทีป ม. โกมลมาศ 2526 : 12)

โดยบทบาทหน้าที่แล้ว ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสนใจสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการเสมอ เปิดโอกาสให้อาจารย์ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมงาน เข้าร่วมสัมมนา ร่วมประชุมทางวิชาการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการส่งเสริมค่านักกำลังใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้อาจารย์เกิดความอบอุ่นใจ มั่นใจและกระตือรือร้นที่จะทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ให้อัตถุณที่ที่ทำงานและสถาบัน รวมทั้งได้ผลิตที่มีคุณภาพอีกด้วย ปัญหาสำคัญผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับไม่ได้ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร

(กฤษณา ชุติมา ม.ป.ป. : 14)

ปัญหาทางด้านอาจารย์ผู้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอาจารย์บางท่านนอกจากจะไม่พัฒนาตนเองแล้วบางที่ยังต่อต้านอีกด้วย ทั้งนี้เพราะเข้าใจว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้กับอาจารย์มากขึ้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานได้แต่เฉพาะในบางบทบาท พะนอม แก้วกำเนิด ได้กล่าวว่า "มีครูอาจารย์อีกจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่ได้เริ่มปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่เพียงในเรื่องการสอนตามตารางสอนที่กำหนด อันเป็นส่วนผลิตครูเพียงประการเดียว" (พะนอม แก้วกำเนิด 2520 : 8) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เกษม สุวรรณกุล ที่ว่า "มหาวิทยาลัยหลายแห่งคงจะประสบปัญหาในเรื่องที่อาจารย์ถือเสรีภาพทางวิชาการคือ มาทำงานเฉพาะเวลาสอนหนังสือเท่านั้น ข้อนี้พิจารณาได้สองทางคือ การหย่อนประสิทธิภาพในการบริหาร หรือไม่ก็เป็นความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการ" (เกษม สุวรรณกุล 2525 : 14)

การสรรหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับสูง มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มา
 ทำการสอนให้เพียงพอกับความต้องการนั้น เป็นปัญหาที่มหาวิทยาลัยหลายแห่งในต่างประเทศ
 ประสบอยู่เสมอ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยความต้องการที่จะ
 ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาขยายตัวเพิ่มขึ้นมากมาย ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถสรรหา
 อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับสูงมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ และมีผลงานทางวิชาการ
 ที่ดีเด่นให้ได้จำนวนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา ในด้านคุณวุฒิของอาจารย์นั้น จากรายงาน
 ของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติชี้ให้เห็นว่า สัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ระดับปริญญาเอก :
 ปริญญาโท : ปริญญาตรี ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานประมาณและคณะกรรมการการ
 การศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ และเมื่อคำนวณค่าครุชณิคุณวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์
 ระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท : และปริญญาตรีเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าอาจารย์
 มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีค่าครุชณิคุณวุฒิทางการศึกษา ระหว่างระดับปริญญาตรีกับ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะชั้นสูง และปริญญาโทเท่านั้น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
 2522 : 112-113) / สำหรับด้านการสอนปรากฏว่า อาจารย์ส่วนหนึ่งไม่ได้รับการฝึก
 อบรมในสาขาวิชาชีพครูมาโดยตรง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติการะกิจด้านการสอนได้อย่าง
 มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้อาจารย์ส่วนหนึ่งต้องรับผิดชอบงานทั้งด้านการบริหารและการสอน
 ทำให้อาจารย์ผู้สอนที่ขาดแคลนอยู่แล้วขาดแคลนลงไปอีก (UNESCO. 1978 : 25-30)
 ส่วนด้านการวิจัยมีอาจารย์มหาวิทยาลัยเพียงร้อยละ 6.2 ได้มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัย
 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2522 : 136) และในจำนวนงานวิจัยที่ผลิตออกมา
 เพียงส่วนน้อยที่มีคุณค่าสูงพอที่จะเป็นที่ยอมรับ (UNESCO. 1978 : 25-30) ที่
 เป็น
 ดังนั้นจะสืบเนื่องมาจากผลการวิจัยของ สิปปนนท์ เกตุทัต และคนอื่น ๆ ที่พบว่า
 อาจารย์ยังขาดประสบการณ์และการฝึกอบรม (Sippanondha ketudat and others.
 1977 : 16-17)

✓ ในฐานะที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิต ทั้งระดับ
 ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะชั้นสูง และบัณฑิตศึกษามาตั้งแต่สมัยที่ยังมีฐานะเป็น
 วิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2517 นโยบาย

ในการผลิตบัณฑิตเปลี่ยนไป คือแทนที่จะผลิตบัณฑิตสาขาศึกษาศาสตร์เพียงสาขาเดียว ได้ ขยายการผลิตบัณฑิตออกเป็นสาขาวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์รวม 4 สาขา ควบกัน ในระดับมหาบัณฑิต เปิดทำการสอนถึง 26 วิชาเอก และอีก 2 วิชาเอกใน ระดับดุษฎีบัณฑิต คือสาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ และสาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร และยังมี โครงการที่จะเปิดสอนระดับมหาบัณฑิตอีก 3 วิชาเอก คือ สาขาการศึกษาทอวัยเรียน สาขาศิลปศึกษา และสาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ส่วนโครงการปริญญาเอกนั้นมีรายวิชา ที่คาดว่าจะเปิดสอนอีก 3 สาขาวิชา คือการบริหารการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา และการอุดมศึกษา ในปลายแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (กานดา ณ กลาง 2526 : 1)

การที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการผลิตบัณฑิต ทั้งระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มี อาจารย์ ที่เพียงพอไปช่วยคุณวุฒิความรู้ความสามารถทางวิชาการ ประสบการณ์และผลงาน ทางวิชาการที่เด่นจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างเสริมความ เป็นเลิศทางวิชาการแก่สถาบัน แต่เมื่อพิจารณาผลการวิจัยของคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ เรื่องการติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาปี 2517 พบปัญหาเกี่ยวกับคุณวุฒิอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คืออาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีสัดส่วนคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 0.62 : 6.28 : 3.10 สัดส่วนดังกล่าวนี้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานประมาณ และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ คือ 1.5 : 5 : 3.5 ที่เป็นดังนี้เพราะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังมีความขาดแคลนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอีกมาก (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2518 : 58)

ในด้านการหน้าที่การงานนั้น ผลงานวิจัยของ พิศมัย ศรีอำไพ เรื่องการศึกษา เปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์ ประจำของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวนชั่วโมงสอน เวลาที่ใช้ในการบริหารและ

เวลาที่ใช้ในการบริการแตกต่างกัน โดยเฉพาะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยนั้นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ (พิศมัย ศรีอำไพ 2518 : 33-35) นอกจากนี้ สุธีระ หานตวิชัย ยังวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน มีจำนวนชั่วโมงการสอน มากเกินไป ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาปฏิบัติงานอย่างอื่นให้ได้ผลที่ควร ต้องรับผิดชอบ นักศึกษาแต่ละชั้นเรียนมากเกินไป ขาดแคลนตำรา และประสบปัญหาในการทำวิจัยเพราะ ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์ ขาดความสะดวกและขาดความร่วมมือ ขาดผู้นำ ตลอดจนขาดความรู้และทักษะ (สุธีระ หานตวิชัย 2519 : 81)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ในอดีตนั้นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยัง ไม่สามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้เกิดกับสถาบันได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยยังคงประสบปัญหาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านคุณวุฒิ ปัญหาการสร้างผลงานทางวิชาการ หรือปัญหาด้านการสอน ทั้งระดับปริญญาตรี และใน ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า คุณวุฒิและคุณภาพของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ในบางรายวิชาไม่เพียงพอ หรือบางที่ได้อาจารย์ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามา สอนและเห็นว่าจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนิสิตนั้นยังไม่เหมาะสม ในปัจจุบันมีอัตราส่วน 1 : 5 - 1 : 7 หรืออย่างมาก 1 : 10 คน ทั้งนี้ไม่นับรวมการสอนระดับปริญญาตรี และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ บางคนมีภาระการสอนมากยกเป็น ข้ออ้างว่าไม่มีเวลาพอสำหรับการเขียนผลงานทางวิชาการ แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีโครงการ ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมทุกด้านอยู่แล้วก็ตาม ยังไม่อาจสนองความต้องการของคณาจารย์ได้ ครบถ้วน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่ควรศึกษาให้ทราบความจริงว่า ใน ปัจจุบันคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนา การเรียนการสอน การสร้างผลงานทางวิชาการ รวมทั้งต้องการหรือได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาทางด้านวิชาการจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยมาน้อยเพียงใด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่มุ่งหวังให้พัฒนาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ การส่งเสริมความรู้ และพัฒนาทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

1. เพื่อเสนอแนะนโยบายอุดมศึกษาในการปรับปรุงคุณภาพในการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น โดยเน้นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ใช้เป็นแนวทางการกำหนดนโยบายและวางแผนกำลังอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และในสาขาที่มีการขยายงานผลิตภัณฑ์ นอกเหนือจากสาขาศึกษาศาสตร์ ให้ได้มีคุณภาพตามความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ
3. เพื่อประโยชน์แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของอาจารย์ทั้งด้านบริการและงบประมาณ
4. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดโครงสร้างงานพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในอนาคต

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาดังสภาพการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต คือ วิทยาเขต ประสานมิตร ปทุมวัน พลศึกษา 257174 บางแสน พิษณุโลก สงขลา และมหาสารคาม จำนวน 368 คน โดยไม่รวมถึงอาจารย์ประจำโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ผู้ช่วยรองอธิการบดี ประจำวิทยาเขต รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา และผู้ช่วยคณบดี ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในปีการศึกษา 2527

3.1.2 อาจารย์ผู้สอน ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติราชการและทำหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2526 - 2527

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกออกเป็น

3.2.1 การพัฒนาในด้านการสร้างและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ

3.2.2 การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาและเทคนิคการสอน รวมถึงการติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานของการศึกษาครั้งนี้ว่า

ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในสภาพที่เป็นปัจจุบันและที่มุ่งหวังว่าควรจะเป็นแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมวิทยาเขต ประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน พลศึกษา มหาสารคาม บางแสน พิษณุโลก และสงขลา

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้ช่วยรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา

3. อาจารย์ผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนทั้งวิชาการศึกษา วิชาชีพ และวิชาสัมพันธ์อื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2527 และไม่มีตำแหน่ง เป็นผู้บริหาร

4. การปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ หมายถึง ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามตำแหน่ง ที่กำหนดโดย การมอบอำนาจหน้าที่ของอธิการบดีตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 และกฎหมายอื่น

5. การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ หมายถึง การช่วยให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเจตคติในการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ และรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการสอน อันเป็น การส่งเสริมประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของ อาจารย์ให้ดีขึ้น แยกการพัฒนาเป็น 2 ด้าน

5.1 การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาและเทคนิคการสอน รวมถึงการติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา ได้แก่ การสังเกต เชื่อมเขียน ประเมินผล ศึกษาจากผู้อาวุโส และทัศนศึกษา การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ การบรรยายทางวิชาการ การทำงานเป็นโครงการและคณะกรรมการ การส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

5.2 การพัฒนาการสร้างสรรค์และใช้อุปกรณ์รวมทั้งสื่อการสอนต่าง ๆ ได้แก่ การผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความทางวิชาการและคำรา รวมทั้งการวิจัย ค้นคว้าและทดลองทางวิชาการ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ริกส์ ได้ให้ความหมายของคำว่า "พัฒนา" (Development) ไว้ว่า "เป็นความพยายามที่จะใช้ประโยชน์สูงสุดโดยกระบวนการบริหาร" อาศัยแนวคิดดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่จะให้ประโยชน์สูงสุดของตัวบุคคลโดยมีแผนการ มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายอย่างแน่ชัด การใช้ประโยชน์สูงสุดจากตัวบุคคลจะเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยน เสริมสร้างความคิด การกระทำ ความสามารถและท่าทีต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ทันกับภาวะความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งย่อมเกิดขึ้นเป็นประจำ กระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เป็นหลักวิชาการมากกว่าสามัญสำนึกธรรมดาของบุคคล (Riggs: 1964 : 277)

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องจำเป็น

โดยที่การพัฒนาบุคลากร ครู-อาจารย์นั้น วัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเพิ่มทุนประสิทธิภาพในการเรียนการสอน โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนท่าทีและพฤติกรรมให้เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถาบัน แนวการบริหารสมัยใหม่ยอมรับว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ มหาวิทยาลัยในฐานะเป็นองค์การด้านการศึกษา มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่ประชาชนทั่วไป การกิจนี้เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง ผลผลิตของสถาบันนั้นได้แก่ ความเป็นมนุษยชาติ ย่อมแตกต่างไปจากสินค้าจาก

โรงงานอุตสาหกรรม คุณภาพสมาชิกของสังคมย่อมขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของบุคลากร
ครู-อาจารย์ทั้งหลายด้วย การเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนคุณภาพของครู-อาจารย์
ทางหนึ่ง

ระบบการบริหารราชการนี้ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้สืบเนื่อง
มาจากสาเหตุหลายประการ ทวีบุรณ หอมเย็น ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การคัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรที่เข้าใหม่ ตามระเบียบของ
ทางราชการหวังไม่ได้ว่าจะได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป และบุคคลที่เข้าใหม่
ในแต่ละองค์กรอาจมีเจตคติ และประสบการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและ
ภายนอกองค์กร โดยเฉพาะความเชื่อว่า "คนใหม่ย่อมมีไฟแรงกว่าคนเก่า" อันเป็น
การเปรียบเทียบลักษณะความตั้งใจทำงานของคนเก่าและคนใหม่ที่ไม่สอดคล้องกัน ฉะนั้น
กระบวนการพัฒนาบุคลากร จึงต้องคำนึงถึงกระบวนการที่จะตัดความรู้สึกแปลกหน้าระหว่าง
คนเก่าและคนใหม่ ตลอดจนการจัดสรรบุคลากรให้ได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม
กับพื้นฐานความสามารถและบุคลิกของบุคคลนั้นไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเดิมหรือบุคลากรใหม่

2. การปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เรียกว่า พระราชบัญญัติ
ข้าราชการพลเรือน แต่ความรู้ในเรื่องนี้มีได้เน้นหรือกำหนดไว้ในหลักสูตรของวิทยาลัยหรือ
มหาวิทยาลัยทั่วไป ฉะนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หลักเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการ
เพิ่มเติม จึงมีความจำเป็นก่อนปฏิบัติจริง

3. ความก้าวหน้าของบุคลากรย่อมมีโอกาสเป็นไปตามสายงาน ในมหาวิทยาลัย
แต่ละแห่งย่อมมีหัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/หรือ
สถาบัน รองอธิการบดีวิทยาเขต (ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยมีการบริหารงานหลายวิทยาเขต)
รองอธิการบดี และอธิการบดี การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวแล้วนั้น ย่อมหมายถึงว่าหน้าที่
ความรับผิดชอบแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งอาจเป็นปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นการเตรียมการ
ให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมเป็นสิ่งจำเป็น

4. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงาน การกำหนดโครงการใหม่ ๆ รับผิดชอบเทคโนโลยีมาใช้ย่อมเกิดปัญหามากในระดับต่าง ๆ หากว่าไม่ได้ฝึกอบรมจัดเตรียมบุคลากรไว้ให้พร้อมเพียงเสียก่อน

5. บุคลากรที่ทำงานมานาน หากไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี ประสิทธิภาพการทำงานอาจลดลงได้ คนที่เหมาะสมสมัยหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การเปิดโอกาสให้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน (Job rotation) การอบรมฟื้นฟูในรูปแบบของการทบทวน (Refresher course) จะเป็นโครงการพัฒนาที่คลี่คลายปัญหานี้ได้

6. การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยทั่วไป การให้ความรู้ ข่าวสารที่ถูกต้องย่อมเป็นโอกาสที่จะทำให้บุคลากรเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพของตนเอง และครอบครัว ซึ่งย่อมเป็นพื้นฐานที่จำเป็นมากสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ทวีบุรุษ หอมเย็น 2526 : 34-35)

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีความจำเป็นสำหรับการบริหารบุคลากร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้เกิดประโยชน์โดยรวม ดังนี้

1. คณาจารย์ทั้งหลายมีความรู้ ความชำนาญสามารถปฏิบัติหน้าที่หลัก คืองานสอนและหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ให้เกิดผลดีตามที่มหาวิทยาลัยต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. คณาจารย์ทั้งหลายมีพลังใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อภารกิจและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
3. คณาจารย์ทั้งหลาย มีโอกาสเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน
4. คณาจารย์ทั้งหลาย ได้พัฒนาบุคลิกภาพ อุปนิสัยใจคอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคคล

หลักการบริหารสมัยใหม่เมื่ออยู่ประการหนึ่งว่า ผู้บริหารที่จะต้องบริหารงานให้ได้ดีทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การ ที่ย่อมหมายถึงว่าในการบริหารมหาวิทยาลัยนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดกระบวนการให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจในการกิจที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภายใต้ระบบคุณธรรม พร้อมกันนั้น ผลผลิตของมหาวิทยาลัยอันได้แก่ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและพฤติกรรมอันพึงปรารถนาของนิสิตนักศึกษา ก็เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร ผู้บริหารที่สามารถจัดการได้ตามหลักการข้างต้นนั้น ไม่อาจมองข้ามกระบวนการพัฒนาบุคคลไปได้ เพราะการพัฒนาบุคคลย่อมนำมาซึ่งคุณประโยชน์ทั้งของมหาวิทยาลัยและส่วนบุคคลด้วย

บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำในการพัฒนาบุคคล

ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการนำบุคคลอื่น ๆ ให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมในแนวทางที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงเป็นแกนนำหรือเป็นตัวกลางแห่งการเปลี่ยนแปลงบทบาทย่อยของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามความคิดของ หวูบุรณ หอมเย็น อาจแบ่งได้ คือ

1. บทบาทของผู้ให้การศึกษา (Educator) คือ ให้ความรู้ ความคิด จัดกระบวนการฝึกอบรมเพิ่มพูนประสบการณ์
2. บทบาทของผู้เร้าเร้า (Stimulator) คือ การให้ การชักนำ ชี้นำ เสนอแนวทางและให้กำลังใจอยู่เสมอ
3. บทบาทของผู้รวมกลุ่ม (Organizer) คือ ความพยายามที่จะให้เกิดองค์การเพื่อทำงานเป็นคณะ (team work) เช่น กลุ่มชมรมต่าง ๆ คณะกรรมการ กำเนินการโครงการต่าง ๆ เป็นต้น

4. บทบาทของผู้ประสาน (Coordinator) คือ ความพยายามที่จะประสานความเข้าใจระหว่างสมาชิกเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นการเชื่อม (Linkage) องค์ประกอบแห่งความสำเร็จของการทำงาน

5. บทบาทของผู้เสนอนวัตกรรม (Innovator) คือ การนำในด้านการคิด วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

6. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หมายถึง การจัดเตรียมทรัพยากรให้เพียงพอตามความจำเป็น เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในเชิงพัฒนาบุคคล (ทวีบุญ หอมเย็น 2526 : 35-39)

การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่สนใจกันมากในวงราชการปัจจุบัน ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานเพื่อเป็นผู้จัดการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้ที่ดำเนินการเกี่ยวกับ คน, วัสดุ, เงิน และวิธีการให้เหมาะสม เพื่อบรรลุเป้าประสงค์นี้เรียกว่า ผู้บริหาร งานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้น ได้มีผู้ให้แนวทางไว้มากมายหลายอย่างเท่าที่ได้พยายามศึกษาและติดตาม พอจะสรุปได้คือ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้กล่าวถึงภารกิจของการเป็นอาจารย์ใหญ่ไว้ว่า

1. ผู้ปรับปรุงงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นคนดำเนินการปรับปรุง หาโอกาสให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้ที่บังคับบัญชาในด้านวิชาการ การบริหาร พัฒนาความคิดของทุกคนให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ สร้างบรรยากาศในด้านความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ภาวะผู้นำของตนให้เกิดการประสานงาน แก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารงาน การบริหารบุคคล ปรับปรุงการสื่อสารสองทางให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิยิ่งขึ้น

2. ผู้เลือกสรร และพัฒนาบุคลากร คนที่ศึกษาเรื่องใดมาก็ควรจะให้ทำงานด้านนั้น กำหนดและมอบหมายการงานให้เขาทำ หาทางพัฒนาให้เขาเกิดความก้าวหน้าในทางการงาน ประมุขให้ แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ หาทางอบรม และให้วิชาการแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว ให้มีโอกาสทราบวิชาการที่ทันสมัย ส่งเสริมสนับสนุนให้เขามีโอกาสจะเข้าศึกษาต่อ เพื่อรับวิชาการ แนวความคิดดี ๆ มาใช้ สำรวจความต้องการและกำลังคนในหน่วยงาน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่

3. ผู้ทำงานร่วมกับชุมชน ผู้บริหารควรจะเป็นผู้มีสังคมดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ กระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมทำงานขององค์กร อำนวยความสะดวกแก่ชุมชนในอันที่จะมารับเอาวิชาการใหม่ ๆ จากหน่วยงานของตนไปสร้างสรรค์สำรวจปัญหาชุมชนเพื่อจะร่วมกันแก้ไขให้ก้าวหน้า โดยใช้ทรัพยากรที่หาได้จากท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เผยแพร่และเสริมสร้างความเข้าใจต่อชุมชน

4. ผู้จัดการระบบบริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องหาทางพัฒนาระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จัดสายบังคับบัญชาหน้าที่รับผิดชอบให้แน่นอน สอนให้ผู้นับตั้งกับบัญชารู้จักรับผิดชอบในงานของตน พยายามแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยให้การทำงานรวดเร็ว ประหยัด วางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ แก้ไขความขัดแย้งในการงานหรือส่วนบุคคลให้หมดไป ดำเนินการเก็บข้อมูลให้ทันสมัย (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ และคณะ 2523 : 27)

เมื่อพิจารณาหน้าที่ผู้นำในสถานศึกษา สุพิชญา อีระกุล และคณะ ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่ดังนี้คือ

1. รับผิดชอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารธุรการ อาคารสถานที่ และงบประมาณการเงิน งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. ช่วยส่งเสริมให้ปริมาณและคุณภาพของงานดีขึ้น
3. บอกหรือแนะวิธีปฏิบัติงานให้แก่ผู้อยู่บังคับบัญชา
4. คิดออกและประสานงานในหน่วยให้มีประสิทธิภาพและให้ผลดี
5. สิ่งงานและควบคุมงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (สุพิชญา อีระกุล และคณะ 2524 : 12)

วอลล์ และฮอว์กินส์ ระบุหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. เป็นผู้นำที่ดีของกลุ่ม
2. เป็นผู้วางแผนนโยบายของหน่วยงาน
3. เป็นผู้เชี่ยวชาญในทุกด้าน

4. เป็นผู้แทนในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น
5. เป็นผู้รักษาสัมพันธ์ไมตรีของสมาชิกในหน่วยงาน
6. เป็นผู้ให้รางวัลหรือลงโทษผู้ปฏิบัติงาน
7. เป็นผู้ตัดสินปัญหาหรือคดีต่าง ๆ
8. เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม
9. เป็นแบบอย่างที่ดีของสมาชิก
10. เป็นผู้เฝ้าคุมการในการทำงาน
11. เป็นผู้รับผิดชอบเมื่อเกิดการผิดพลาดในหน่วยงาน

(Wall and Hawkins. 1964 : 396)

วิจิตร วรุตบางกูร กล่าวว่า ภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำ ก็คือความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จในขณะเดียวกันก็ต้องทำหน้าที่พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการทำงาน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน อำนวยความสะดวกในการทำงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำในหน่วยงานโดยทั่วไปจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ถึงสามทิศทางคือ ในฐานะผู้บริหารระดับสูงกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร 2525 : 35-37)

อย่างไรก็ดีในวงการของเราจะมีผู้นำเพียงงาน ผู้ตรวจราชการกระทรวง และผู้ที่ได้รับมอบหมายมาร่วมในฐานะผู้ชี้แนะผู้สนับสนุน และผู้ส่งเสริมให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่ผู้บริหารก็ยังคงเป็นผู้รับผิดชอบในองค์การของตนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ผู้บริหารอาจต้องทำหน้าที่อีกหลายอย่างดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวไว้ คือ

1. ทำหน้าที่ผู้ประสานงานในองค์การ ผู้บริหารจะต้องทราบเรื่องราวทุกอย่างที่ตนทำ และเรื่องที่เขาต้องจัดการ ความสามารถอันนี้จะกินความไปถึงความร่วมมือทำงานกับทุกหน่วยงานด้วยความรักใคร่กลมเกลียวกันระหว่างผู้บริหารจะช่วยให้งานสำเร็จลงได้ร้อยละ 80
2. ผู้ควบคุมการบรรลุเป้าประสงค์ โดยจะคอยกำกับ ควบคุม กิ่งให้งานทุกอย่างเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์อย่างสิ้น รวดเร็ว และประหยัดที่สุดทั้งเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

3. ผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีเวลาคอยติดตามความเคลื่อนไหวในวิชาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้และเผยแพร่แก่สมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความรู้เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจสามารถเปลี่ยนทัศนคติและทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารที่ดีจึงต้องเป็นนักวิชาการเท่า ๆ กับนักมนุษยสัมพันธ์ การศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องทำต่อเนื่องกันตลอดชีวิต การทำงานค้นคว้า อ่านเขียน เผยแพร่ ถือว่าเป็นความผิดของผู้บริหารที่ควรปรับปรุงแก้ไข

4. ผู้มีอิทธิพลในเรื่องการยอมรับ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทุกคนต้องยอมรับและศรัทธาในพฤติกรรม คุณความดี เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี ความศรัทธาในงาน จริงอยู่ฐานะของผู้บริหารปัจจุบันนี้จะคลอนแคลนลงไปบ้าง เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนไม่เข้าใจระบบวิธีการบริหารงาน แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจทำและสั่งการ ทั้งนี้ กอง กรม กระทรวง เป็นผู้มอบหมายอำนาจนี้ให้คณะกรรมการบริหารหรือ กรรมการใด ๆ ที่จัดขึ้นในหน่วยงานก็ตั้งจากอำนาจของผู้บริหาร จึงไม่อาจสั่งการบังคับผู้บริหารให้ปฏิบัติตามได้ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2520 : 16)

หลักสำคัญในการบริหารงานบุคคล

เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร เป็นภาระกิจที่สำคัญของผู้บริหาร กระบวนการพัฒนาบุคคลจึงต้องอยู่ภายใต้หลักการที่เหมาะสม หลักการสำคัญที่ถือยึดสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรคือ

1. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาโดยไม่มีอภิสิทธิ์ใด ๆ การจัดลำดับก่อนหลังเป็นสิ่งจำเป็น
2. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี
3. ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจ มีความจริงใจและเสียสละ
4. ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคคลต้องให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร
5. บรรยาการการบริหารแบบประชาธิปไตย เอื้อประโยชน์ต่อโครงการพัฒนาบุคลากร
6. การพัฒนาบุคคล จะได้ผลดียิ่งต้องใช้วิธีการหลายอย่าง

7. การพัฒนา สอนแนะผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร
8. ผู้บริหารต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

✓ การเป็นผู้บริหารนั้นน้อยคนที่จะเกิดมาแล้วมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือมีพรสวรรค์ แต่จำเป็นต้องมาเป็นผู้บริหารก็ต้องศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ จึงจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ผู้บริหารที่ดีย่อมจะยึดหลักการมากกว่าตัวบุคคล ยึดคุณธรรมเหนือความพอใจของปัจเจกชน

ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย คณะผู้บริหารและอาจารย์มีการกิจกรรมร่วมกันที่จะต้องดำเนินกิจกรรมทางด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ได้บัณฑิตที่ดีและเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม ผู้บริหารและอาจารย์จะต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีดำเนินงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดหน้าที่และขอบข่ายของความรับผิดชอบพลกันกันไป แต่หน้าที่ที่ควรปฏิบัติของผู้บริหารและอาจารย์คือ การพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทั้งหลายด้วย

ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ ✓

คำว่า "พัฒนาคณาจารย์" ตรงกับคำว่า "Faculty development" เซเยอร์ ได้กล่าวว่าการพัฒนาคณาจารย์คือ การช่วยให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้สอนที่ดี มีความพยายามและเห็นความสำคัญของการเตรียมการสอนโปรแกรมที่จัดให้ประสบผลสำเร็จ (Sayer. 1975 : Appendix)

กัฟ ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาคณาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน (Guffy. 1975 : 8)

มัลลาลี่ และคัฟฟ์ ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาคณาจารย์นั้น จะช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความสามารถของความเป็นครู (Potential as teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน (Mullally and Duffy. 1978 : 121)

สมคิด แก้วสนธิ ได้ให้ความหมายการพัฒนาคณาจารย์ว่า เป็นนโยบายของสถาบัน ที่จัดขึ้น เพื่อเอื้ออำนวยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ในศาสตร์ของตน และทักษะในด้านอื่น สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร (สมคิด แก้วสนธิ 2520 : 13)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์ว่า "การพัฒนาคณาจารย์" เน้นที่การเรียนรู้การสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ 2525 : 16)

ทิพวรรณ สีกุลรัมย์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์ไว้ว่า เป็นการช่วยให้ คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการ สอนหรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของคณาจารย์เป็นสำคัญ (ทิพวรรณ สีกุลรัมย์ 2522 : 11)

จากแนวความคิดของนักการศึกษาทั้งหลาย สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึงการช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเจตคติต่อองค์กรและงานให้ทันต่อเหตุการณ์ และรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในด้าน การปฏิบัติงานและการสอน ซึ่งเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพทางด้านการเรียนการสอน และ การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ให้ดีขึ้น และเป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่งด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีหลายประเภท สุกัญญา ศิริตันติกร กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุดและเป็นบุคลากรหลักคือ บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหาร และ คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน อาจารย์ผู้สอนมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในระบบการผลิตบัณฑิต เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานผลิตบัณฑิตให้ได้คุณภาพตามต้องการ โดย ผ่านระบบการเรียนการสอน (สุกัญญา ศิริตันติกร 2523 : 95)

ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้สถาบันการศึกษามีมาตรฐานสูงเพียงใดหรือไม่ก็คือ "คณาจารย์" วิจิตร ศรีสอาน กล่าวถึง การจัดมาตรฐานของมหาวิทยาลัยแรก ๆ ในโลกเมื่อ 200 ปีมาแล้ว ได้เน้นเรื่องคุณภาพของอาจารย์เป็นสำคัญ จนถึงกับมีคำกล่าวว่า "คณาจารย์ที่เก่งกลาสามารถคือจุติเริ่มต้นของการพัฒนาการของมหาวิทยาลัย การจัดมาตรฐานของมหาวิทยาลัยจึงมักถือเกณฑ์ว่า ถ้ามีคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมทั้งค่านิยมและคุณภาพแล้ว ก็เป็นสิ่งที่เชื่อถือว่าความมาตรฐานการศึกษาจะต้องติดตามไปด้วย" (วิจิตร ศรีสอาน 2519 : 5)

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับความสนใจและกระทำกันอย่างกว้างขวาง ในช่วงระยะ 10 ปีที่ผ่านมา การพัฒนาอาจารย์ได้แพร่หลายมาก และได้กระทำกันอย่างจริงจังหลายประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา คานาดา สวีตเซอร์แลนด์ เยอรมัน ฯลฯ รวมทั้งมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ในเปรู มหาวิทยาลัยในบราซิล และสำหรับประเทศไทย ก็มีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่สถาบันอุดมศึกษาต่าง หันมาสนใจงานด้านพัฒนาอาจารย์นั้น ก็เพราะกล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า "อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้ค้นคว้าในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน" อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นครู ซึ่งมีหน้าที่สำคัญคือ การถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสนใจและเรียนรู้โดยการจัดให้มีการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติการ (Guff. 1975:9) การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้นและจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย ชาร์ลี มัลลอรี่ กล่าวถึง แนวทางเสริมสร้างสมรรถภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า อาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาใดก็ตามแม้จะมีความสามารถดีแค่ไหนก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลง หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ ก็จะกลายเป็น

ความเบื่อหน่าย การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับอาจารย์ หรือบุคลากรอื่นของโรงเรียนหรือสถาบันอื่น การเข้ารับการอบรม จะทำให้ตื่นตัวทาง วิชาการทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ การแก้ปัญหาและเป็นการสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ความเป็นกันเอง สร้างเสริมสมรรถภาพการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย (ซารี มลิสรี 2521 : 109)

ทองจันทร์ หงส์คารมภ์ ได้กล่าวว่า ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาแทบทั่วโลกประสบปัญหาในการจัดการอุดมศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความคิด ในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

1. ประชาชนและนักศึกษาเรียกร้องว่า การอุดมศึกษาของประเทศ มิได้ผลิตบัณฑิต ตรงกับความต้องการของสังคม มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนหอคอยงาช้าง มิได้พยายามปรับ ระดับความนึกคิดของมหาวิทยาลัยให้ตรงกับความนึกคิดของชาวบ้าน

มหาวิทยาลัยพยายามตอบสนองข้อเรียกร้องของประชาชนและนักศึกษาโดยการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวม อุปสรรคที่เกิดขึ้น คืออาจารย์ทั้งหลายไม่มีความรู้เรื่องหลักสูตรเลย หรือรู้น้อยจึงทำให้การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเป็นไปได้น้อย แนวความคิดในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ในเรื่องหลักสูตรและการสอน จึงเกิดขึ้น

2. ภาวะเศรษฐกิจของโลกใน 10 ปีที่ผ่านมา เป็นภาวะที่ตกต่ำ เศรษฐกิจ ของหลาย ๆ ประเทศรวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ไม่สามารถขยายตัวได้มากอย่างที่หวังไว้ ประกอบกับจำนวนประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยตกอยู่ในที่นั่งลำบาก จำเป็นต้องขยายการรับนักศึกษามากขึ้น แต่ไม่มีเงินที่จะขยายที่เรียนหรือซื้ออุปกรณ์การ ศึกษาราคาแพง ๆ ได้

มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องหาทางออกในการจัดการอุดมศึกษาให้ประหยัด และมี ประสิทธิภาพ โดยนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ ได้เท่ากันหรือดีกว่าการเรียนรู้แบบเดิม โดยใช้เวลาและเงินที่น้อยกว่า

มหาวิทยาลัยที่ต้องการดำเนินการในแนวนี้ จำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้รู้จักเทคโนโลยีการศึกษาแนวใหม่ และนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้ผลและมีประโยชน์

3. ความผันผวนทางการเมืองและเศรษฐกิจของโลกใน 10 - 15 ปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเผชิญหน้าระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ ช่องว่างระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ ต่างกันมากจนแทบจะกล่าวได้ว่า อาจารย์เพียงแต่มีหน้าที่มาสอนให้หมดชั่วโมงแล้วก็เลิกไป กิจกรรมที่ทำให้อาจารย์กับนักศึกษามีความใกล้ชิดกันมีน้อยมาก

มหาวิทยาลัยที่มีแนวความคิดที่ต้องการให้อาจารย์กับนักศึกษาใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น ต้องทำให้อาจารย์เข้าใจ และรู้จักถึงจิตวิทยาของนักศึกษา โดยเฉพาะนักศึกษาในวัยรุ่น การพัฒนาอาจารย์ด้านนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

4. หลักสูตรและการสอนที่ต้องการเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้จำเป็นต้องอาศัย หลักสูตรที่ผสมผสานลักษณะวิชาหลาย ๆ วิชามารวมกันเป็นวิชาใหม่ (Integration) วิธีการสอนจึงต้องอาศัยการสอนโดยอาจารย์หลาย ๆ ท่าน รวมกันสอนเป็นกลุ่ม อาจารย์ ที่ต้องการสอนโดยวิธีนี้ จำเป็นต้องรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้และเข้าใจถึง โครงสร้างการบริหารงานหลักสูตรท่านเองนี้ ซึ่งต้องการทำงานร่วมกันทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร ระดับอธิการบดี และคณบดีลงมา

⑤ การบริหารงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการบริหารเชิงซ้อนอย่างมาก ไม่สามารถ ดำเนินการไปได้คนเดียว หรือกลุ่มผู้บริหารเล็ก ๆ กลุ่มเดียว การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยในปัจจุบันต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และทุกคนในมหาวิทยาลัยจะต้องมี ส่วนรับผิดชอบรับผิดชอบในการบริหารด้วย ดังนั้นความรู้ของอาจารย์ในเรื่อง "การบริหารงาน" จึงมีความจำเป็น รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้รักสถาบัน รู้สึกตนเองเป็นเจ้าของสถาบันจึง มีความจำเป็นในการจูงใจให้ปฏิบัติงานและหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. ความรู้ทางวิชาการของโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก ความรู้ที่เคยเรียนมา 5 ปีที่แล้วจะล้าหลังในปัจจุบัน หากอาจารย์ไม่ทันสมัยไม่พยายาม ติดตามความรู้จะเป็นอาจารย์ผู้ล้าหลัง ความรู้ทางการวิจัยและการให้ความสะดวกแก่ อาจารย์ในการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม จึงเป็นสิ่งจำเป็น (ทองจันทร์ หงส์คารมภ์ 2522 : 1-2)

วิจิตร ศรีสอาน ได้กล่าวเน้นถึงรายละเอียดของนโยบายในแผนพัฒนาการอุดมศึกษา ระยะที่ 5 เกี่ยวกับสาเหตุที่ต้องปรับปรุงคุณภาพและยกระดับคุณภาพ และประสิทธิภาพการสอน ของอาจารย์ว่า เนื่องจากการประเมินผลหลังสิ้นสุดแผนพัฒนาการอุดมศึกษา ระยะที่ 4 พบว่า คุณวุฒิของอาจารย์ยังคงเป็นปัญหามากในบางสาขาวิชา ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 4 กำหนดไว้ให้มีระดับปริญญาเอก ร้อยละ 20 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 55 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 25 แต่ก็ปรากฏว่าอัตราวุฒิปริญญาเอกลดลง โดยเฉพาะ สาขาวิชาที่มีการแข่งขันแย่งตัวบุคคลกันมาก คนที่มีวุฒิสูง ๆ จะออกจากระบบของมหาวิทยาลัย ไปสู่นายทุนหรือระบบงานอื่นที่ดีกว่า และยังพบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพทางการสอนของอาจารย์ ยังมีปัญหา เพราะผู้ที่มีคุณวุฒิที่เตี้ยขาดความสามารถทางการสอน การถ่ายทอดซึ่งสิ่งที่ต้อง แก่ไขจึงได้เน้นไว้ในนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 ว่า จะต้อง พัฒนาการกำลังภายในเพื่อให้มีขีดความพร้อมสูง ให้ความสามารถของมหาวิทยาลัยดีขึ้น

นอกจากนี้ยังได้รวมไปถึงการส่งเสริมการแต่งตำราภาษาไทย การหาวัสดุอุปกรณ์ ที่ทันสมัยเพื่อการจัดการศึกษาและวิจัยให้เพียงพอและการปรับปรุงระบบบริหารให้ดียิ่งขึ้น นโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่มองเข้าหาตัวเอง พยายามที่จะให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง มีแผนพัฒนาตนเอง (วิจิตร ศรีสอาน 2525 : 77)

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

การปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะพัฒนาได้สำเร็จตาม เป้าหมายหรือไม่ขึ้น คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ให้ข้อคิดว่า ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. บุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน
 - 1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
 - 1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องมองเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง
2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ
3. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา
4. การสื่อสารข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในแต่ละครั้ง
5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความเมตตาเห็นใจเดียวกันจากมวลสมาชิกทุกคนทุกระดับ (คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2523 : 14-15)

กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร

1. การปฐมนิเทศ คือการแนะนำอบรมและให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบของหน่วยงานนั้น เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับรู้และมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานที่ที่ตนกำลังจะไปทำงานทั้งด้านสถานที่ ตัวบุคคล ผู้บริหารและสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรจะได้ปรับตัวได้เร็วขึ้นและเตรียมตัวเตรียมใจที่จะรับสถานการณ์ต่าง ๆ อันพึงจะเกิดขึ้นในเวลาต่อมา
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมทั้งฝึกอบรมระยะสั้น และระยะยาว ระยะสั้นอาจจะเป็นหนึ่งสัปดาห์ ส่วนใหญ่

เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาว มักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่งที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอนมาทำงานในศูนย์ หรือหน่วยพัฒนาอาจารย์ ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน

3. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 3 - 7 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในทางทฤษฎีหรือหลักการศึกษาโดยตรง

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเป็นด้านอื่น ๆ

5. การจัดสัปดาห์นิทรรศการทางวิชาการ โดยนำเอาผลงานดีเด่นของนักศึกษา ทางด้านศิลปและเทคนิคต่าง ๆ มาแสดงนิทรรศการเพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ และทำให้นักศึกษามีความภาคภูมิใจและเกิดกำลังใจ

6. การส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานเพิ่มเติม

วิชาที่จะให้ไปศึกษาเพิ่มเติมหรือดูงานนี้จะต้องเป็นสาขาวิชาการที่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในสถาบันการศึกษานั้น ๆ การศึกษาเพิ่มเติมนอกจากเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรสูงขึ้นแล้ว ยังควรส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าศึกษาบางวิชาในสถาบัน การศึกษาชั้นสูง ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน ศึกษาหาความรู้จาก เอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น เป็นต้น การศึกษาเพิ่มเติมโดยวิธี การเหล่านี้ไม่ได้มุ่งหมายเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเท่านั้น แต่มุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

7. การแต่งตั้ง โยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

การแต่งตั้ง โยกย้าย ถ้าเป็นไปโดยความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถแล้ว ก็จะเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานบุคคลผู้นั้นได้อย่างมากหรือกล่าวอย่างสั้นคือ การใช้คนให้ถูกกับงาน

การเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่นิยมกันอีกวิธีหนึ่งคือ การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Rotation to assignment) ในทางปฏิบัตินี้ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรปรับปรุงคำสั่งแบ่งแยกหน้าที่การงานภายในหน่วยงานของตนให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาหมุนเวียนกันไปภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีโอกาสได้เรียนรู้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานกว้างขวางขึ้น เพื่อประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น จะได้เข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาขององค์การได้ถูกต้อง ซึ่งในที่สุดจะทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากมาย

ข้อเสียของการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีอยู่บ้าง หากหน่วยงานใดมีการสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนในการทำงานบ่อยเกินไปแล้ว อาจทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้นต่ำลงได้ ฉะนั้นการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานหมุนเวียนกันไปนี้ จึงต้องดูโอกาสและความเหมาะสมควบคู่ไปด้วย

8. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน

การส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล โดยวิธีสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสสังเกตหรือศึกษาวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชาท่านอื่น ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นจะต้องเป็นคนที่มีความสามารถดีเป็นแบบอย่าง (Model) ได้ จึงจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากให้ผู้บังคับบัญชาที่อ่อนแอ โลเล ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มีประสบการณ์น้อยหรือขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาเป็นแบบอย่าง เพราะหากนำมาเป็นแบบอย่างแล้วก็กลายเป็นการบั่นทอนสมรรถภาพมากกว่าการส่งเสริมสมรรถภาพ

(Likert, 1961 : 8-10)

การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการให้นายบุคลากรในองค์การ

การปฐมนิเทศ (Creintation) หมายถึง กิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแจ้ง ทำความเข้าใจและแนะนำเกี่ยวกับองค์การ ให้รู้จักโครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การ และวิสัยทัศน์งานทั่ว ๆ ไป ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะให้แก่พนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้มีความรู้ ความเข้าใจ ชีวิวิ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในบรรดาสภาพแวดล้อมที่คาดหวัง

ลิตเกิท โคลกราวไว้ในทฤษฎี "การบริหารระบบ 4" เกี่ยวกับกิจกรรมการปฐมนิเทศว่า การปฐมนิเทศพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความช่วยเหลือ และให้ความสนใจเป็นส่วนหนึ่งในความเข้าใจของพนักงาน (Likert, 1962 : 7)

ส่วน ลิวอี้ สาธิต กล่าวถึงการปฐมนิเทศว่า วิธีการปฐมนิเทศ (Vestible training and creintation) หมายถึง วิธีการที่ต้องใช้ขั้นตอน คือ พอบรรจุพนักงานเข้ามา ก่อนที่จะให้เขาปฏิบัติงาน หน่วยงานจะให้การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสียก่อนในระยะเวลาหนึ่ง (Vestible training) อาจจะหนึ่งวันหรือสัปดาห์วิธีนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่บรรจุพนักงานที่จะต้องทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากหรือเหมือนกันในคราวเดียว หน่วยงานควรตระหนักถึงการฝึกอบรมมา เพื่อทำหน้าที่เล็กโดยเฉพาะ หรืออาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ช่วยฝึกให้ก็ได้ ในกรณีหน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่าและชำนาญกว่า (ลิวอี้ สาธิต 2512 : 121)

สำหรับความเข้าใจของ บารบับ วอลริงส์มา และเบิลวิทย์ อุทัยประสาส์น ที่ต่อการปฐมนิเทศว่า "การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เขามาใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับองค์การที่เขาสังกัดอยู่ เป็น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การ ภาวะสัมพันธ์ภายในองค์การ บทบาทขององค์การที่ตนดำรงอยู่ งานในหน้าที่พนักงานจะทำ ระเบียบข้อบังคับขององค์การ

เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงานตัวบุคคล และสถานที่ที่สำคัญ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์กรในเวลาอันสั้นที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความรู้สึว่าตนไม่ใช่คนแปลกหน้า หรือเป็นส่วนเกินขององค์กร การปฐมนิเทศที่ดีผลจะทำให้พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์กรนั้น ๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงานข้างหน้า มีขวัญ กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทางด้านการบริหารการศึกษา ถือว่า การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของงานนิเทศภายใน (ชาตชัย วลีตรงสัมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ : 2521 : 161-162)

ในด้านการปฐมนิเทศครูใหม่ สันต์ ธรรมบำรุง ได้กล่าวถึงการปฐมนิเทศครูใหม่ว่าก่อนโรงเรียนเปิดนั้น เพื่อช่วยครูใหม่ให้คุ้นเคยกับโรงเรียนและงานในหน้าที่ใหม่ ควรจะช่วยให้ครูใหม่มีความรู้ในสิ่งต่อไปนี้

1. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน
3. กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียน
4. ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนควรปฏิบัติตาม
5. การจัดสายงานของฝ่ายบริหาร
6. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับ
7. สภาพในการทำงาน
8. การวางแผนการสอนและทำบันทึกการสอน
9. บริการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ครูนำมาใช้ประกอบการสอน
10. บทบาทของครูใหม่ที่จะต้องทำเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ

(สันต์ ธรรมบำรุง ม.ป.ป. : 119-120)

เกี่ยวกับหลักสูตรของการปฐมฤทธิเต ชำญชัย วลิตรงสิมา กล่าวไว้ว่า
ควรมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เรื่องเกี่ยวกับหน่วยราชการ หรือองค์การ ได้แก่
 - วัตถุประสงค์และหน้าที่
 - ประวัติความเป็นมาของหน่วยราชการหรือองค์การนั้น
 - ฐานะขององค์การในหน่วยราชการและความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น จำนวนข้าราชการหรือพนักงาน
 - การจัดหน่วยงานและบุคคลสำคัญในหน่วยราชการหรือองค์การ
 - การจัดสถานที่ทำงาน
 - หัตถ์คดีที่มีต่อข้าราชการหรือพนักงาน
 - หน้าที่ของหน่วยการเจ้าหน้าที่
 - แหล่งข้อมูลของทางราชการหรือองค์การ
2. เจื่อนไขการเข้ารับราชการหรือทำงาน
 - ประเภทของการจ้าง (จ้างรายวัน วิสามัญ) และระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน
 - วันรับเงินเดือน การหักเงินสะสมและการเลื่อนเงินเดือน
 - จำนวนชั่วโมงทำงาน การลาหยุดงาน
 - ข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - การกำหนดระดับความสามารถในการทำงาน
 - วินัยข้าราชการ หรือพนักงานและความประพฤติ ทั้งแง่ความผูกพันและข้อห้าม
 - การเสนอแนะการปรับปรุงงานและประโยชน์ตอบแทน
 - การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่
 - การให้ความช่วยเหลือและแหล่งข่าวสนเทศ
 - บทบาทของ ก.พ. (หรือของฝ่ายการพนักงาน)

3. สิทธิต่าง ๆ ของข้าราชการ หรือพนักงานและสวัสดิการที่จะได้รับ
 - การรักษาพยาบาล การประกันภัย
 - เงินสงเคราะห์บุตร ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร
 - บ้านพัก การเคหะสงเคราะห์
 - การให้คำปรึกษา และบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานทางพนักงาน
 - การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์
 - การลาพักผ่อน
 - การออกสั่งพิมพ์
4. งานในหน้าที่และสภาพแวดล้อม
 - หน้าที่ที่จะต้องทำและความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
 - รายละเอียดของงานในหน้าที่
 - สายการบังคับบัญชา
 - แหล่งที่จะติดต่อข้อมูลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
 - สถานที่ทำงานและสถานบริการความสะดวกต่าง ๆ
 - การใช้โทรศัพท์และเครื่องมือเครื่องใช้
 - สถานที่ประกาศ แจ้งความ
 - การแนะนำสถานที่ทำงาน
5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง
 - ที่พัก
 - สถานีขนส่ง สถานีตำรวจ
 - ธนาคาร
 - ไปรษณีย์
 - สถานพยาบาล

(ชาญชัย วลีตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ 2521 : 163-164)

การฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ

วิทยุสื่อสาร กล่าวว่า ครู หรือบุคลากรทุกประเภทของโรงเรียนแม่จะมีความสามารถที่เด่นเพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมจะอ่อนลงไปเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรอื่นของโรงเรียนอื่นเสียบ้างอาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลัง และมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ พร้อมกับทำให้ทำงานได้ดีขึ้นได้ ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นเป็นครั้งคราว นับเป็นสิ่งที่จำเป็นที่โรงเรียนน่าจะสนับสนุนทุกวิถีทาง

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ หรือขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวหมายถึงรวมถึง ความชำนาญในการทำงานด้วยฝีมือ (Manipulative skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem - solving ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ (วิทยุสื่อสาร 2517 : 442-443)

ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า หลักสำคัญของการฝึกอบรม คือการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนแปลงท่าทีและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นในการวางโครงการฝึกอบรมจึงต้องพิจารณาถึงความจำเป็น และความต้องการของการฝึกอบรมด้วย อาจกล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมได้เป็น 2 ประการคือ

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional objectives)

ความมุ่งหมายขององค์การเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวมได้แก่

1. เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่
2. เพื่อสอนแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคล โดยพยายามให้เป็นหัวใจของทุกฝ่าย
8. ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
9. สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ หรือประชาชนผู้มาติดต่อ

ข. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้อาจได้แก่

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยการทดลองปฏิบัติ
4. เพื่อฝึกฝนการใช้พินิจฉัยในการตัดสินใจ
5. เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
7. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
8. เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
9. เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 181-182)

ประเภทของการฝึกอบรม

วัฒนา สุตระสุวรรณ แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภทคือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกงาน
3. การฝึกทบทวน
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

(วัฒนา สุตระสุวรรณ 2516 : 387)

การแบ่งประเภท (วิธี) การฝึกอบรมที่ วิทยุโณ สาร ได้กล่าวถึงมี 7 วิธีคือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการทำงาน
2. วิธีปฐมนิเทศ
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอน หรือลูกมือชั่วคราว
4. วิธีให้ฝึกงาน
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น
6. วิธีส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย
7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา

(วิทยุโณ สาร 2517 : 446-447)

ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้ 7 วิธี เช่นเดียวกัน
แต่รายละเอียดแตกต่างกันคือ

1. การอบรมปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงาน
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน
4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน
5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ
6. การพัฒนานักบริหาร
7. วิธีฝึกตนเอง (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 189-191)

การประชุมแบบฝึกปฏิบัติการ

เทคนิคหรือวิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่มากมายหลายวิธีด้วยกัน เช่น
อภิปราย การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา การอภิปรายเป็นคณะ
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ฯลฯ แต่ประการใดก็ตาม เทคนิคดังกล่าวนี้เป็นแต่เพียงวิธีดำเนินการ
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Means to an end) ในการฝึกอบรมเท่านั้น

ในขณะนี้เทคนิคการอบรมอีกแบบหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการ
เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคดังกล่าวคือ การ
ประชุมฝึกปฏิบัติการ (Workshop) เพราะว่าเทคนิคนี้เป็นทั้งทางด้านวิชาการหรือ
ทฤษฎี (Theory) และด้านปฏิบัติ (Practice) สำหรับทางด้านปฏิบัตินั้นก็
คำนึงถึงสภาพการณ์สภาพแท้จริงของโลกในปัจจุบันอันแท้จริง (Real situation
or real world) อันจะมีส่วนเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้
ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานอันแท้จริงของเขา

บุญญ์ สาธร เรียกการฝึกอบรมวิธีนี้ การทดลองปฏิบัติการในห้องปฏิบัติการ
(Workshop) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติ
ตามเรื่องที่ได้เรียนมาตอนเช้าในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา

การประชุมแบบฝึกปฏิบัติการเป็นการประชุมหรืออบรมในลักษณะเข้ม (Intensive training course) โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ในด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการประชุมแบบฝึกปฏิบัติมีกว้างขวางมาก แต่พอสรุปได้เป็นหัวข้อใหญ่ได้ดังนี้คือ

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

(บุญโญ สาร 2517 : 448-449)

การสัมมนาทางวิชาการ

กรีซ อัมโกชน์ กล่าวถึงการสัมมนาทางวิชาการว่า การสัมมนากำลังเป็นที่นิยม กันอย่างแพร่หลาย ทั้งในวงการของรัฐบาล วงการธุรกิจเอกชน และแม้แต่ในวงการ ขององค์การระหว่างประเทศตามข่าวการสัมมนาต่าง ๆ จะปรากฏให้เราเห็นอยู่เสมอ เช่น การสัมมนาพัฒนานักบริหาร การสัมมนาคณะกรรมการจังหวัด อำเภอ การสัมมนาทาง วิชาการของแพทย์ พยาบาล การสัมมนาเกี่ยวกับ International Finance Personal Administration ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น (กรีซ อัมโกชน์ 2520 : 249)

คำว่า "สัมมนา" เป็นศัพท์ที่คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกระทรวงศึกษาธิการ บัญญัติไว้ใช้ในวงการศึกษานี้ แทนคำว่า Seminar ในภาษาอังกฤษ และนิสิตแผนกวิชา บริหารการศึกษาได้ร่วมกันให้คำจำกัดความของการสัมมนาไว้ว่า สัมมนามาจากคำว่า สัมมน ซึ่งแปลว่า รวมใจ หรือ Meeting of the Minds คำว่า Seminar ตามที่ใช้กัน ทั่วไปในต่างประเทศคือ วิธีสอนในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกซึ่งหนักไปในทางให้ นิสิตได้วิจัย ค้นคว้า สำนวน หรือแก้ปัญหาที่นิสิต นักศึกษาในกลุ่มนั้น ๆ มีความสนใจร่วมกัน (นิสิตแผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อัครสำเนา 1๑7)

วิทยุ อังคนารักษ์ กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาไว้ว่า การประชุมสัมมนา (เขียนแตกต่างจากที่ใช้ปัจจุบัน) คือการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งประชุมกันเพื่อทำการศึกษาพิจารณา เรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (วิธีนี้โดยมากใช้กันอยู่ในหมู่นักศึกษามหาวิทยาลัย ทำการวิจัยภายใต้การนำของศาสตราจารย์ แต่ว่าบุคคลประเภทอื่นก็ใช้ได้เหมือนกัน)

การประชุมแบบสัมมนานี้เป็นการประชุมทางวิชาการอย่างหนึ่ง ใช้ได้ในเมื่อการประชุมนั้นมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- ก. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง
- ข. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า
- ค. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย
- ง. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น
- จ. เพื่อสรุปผลการวิจัย
- ฉ. เพื่อเสนอข่าวความรู้

(วิทยุ อังคนารักษ์ 2518 : 146-147)

เบอร์จวิน และมอร์ริส กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาที่ใช้กันอยู่ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ว่า "การสัมมนา หมายถึง กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมาร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ"

(Bergevin and Morris 1955 : 65)

“
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

“
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์การให้แก่บุคลากรขององค์การ หรือการทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นับเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การวิธีหนึ่ง อันจะมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพัฒนาปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ 2520 : 27)

การเผยแพร่ข่าวสารจะเป็นข่าวสารโดยปกติทั่วไป หรือข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานก็ตาม ย่อมมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากร

มณู (วงศ์นารี) พงศพัทธ์วิทยากร เสริมว่า ในฐานะหัวหน้างาน ควรจะตระหนักถึงว่าการบอกหรือแจ้งข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกน้องให้รับรู้และเข้าใจเป็นอย่างคืบนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานนั้นมีหลายชนิด หลายประเภท บางคนเป็นหัวหน้างานที่ดีคือ เมื่อมีข่าวสารข้อมูลอะไรซึ่งไม่ว่าจะได้มาจากฝ่ายจัดการ จากตัวเองหรือจากหนังสือในตำรา แต่คนเห็นว่าเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วก็จะบอกให้ลูกน้องได้รับรู้รับทราบเอาไว้ (มณู (วงศ์นารี) พงศพัทธ์วิทยากร 2517 : 63)

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวสนับสนุนว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจะจัดในรูปของห้องสมุด (Library service) เป็นการจัดการบริการด้านการศึกษาค้นคว้าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่ลูกน้องในองค์กร เช่นเดียวกับบริการทางการแพทย์และอื่น ๆ การจัดให้มีบริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้งาน (บุคลากร) ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร

2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านสาระและบันเทิง

(สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 255)

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในองค์กรมาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์กรอื่น ๆ ภายนอกองค์กร โดยให้อีกบุคลากรขององค์กรได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการอันเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน จะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ หรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

(Participation) อีกด้วย

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทั้งโดยวิธีการรับเอกสาร วารสารเข้ามาไว้ในห้องสมุด หรือการจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารออกไปก็ดี ถ้ามองในลักษณะของการแนะนำทางการเผยแพร่ข่าวสาร จัดเป็นงานบริการสนเทศ (Information service) อย่างหนึ่งด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดความรู้กว้างขวางในหมู่บุคลากรขององค์การด้วยกัน การรู้เข้าใจตรงกันถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือเทคนิค วิธีดำเนินงาน จะช่วยผลผลิต และประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุกด้าน

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมในช่วงเวลาสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นช่วงเวลาที่จัดให้มีกิจกรรม การบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ และอื่น ๆ อีกมากมายเกี่ยวกับวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวถึงวิธีพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งว่า "ควรจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจจะทำให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก บรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ 2520 : 2)

ถ้าจะจัดการจัดสัปดาห์ทางวิชาการไว้ในประเภทของการฝึกอบรม อาจจัดเข้าในประเภทการฝึกทบทวน (Refresher training) หรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Development training) ตามที่ วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวไว้ เพราะโดยวัตถุประสงค์ของการจัดสัปดาห์ทางวิชาการก็เพื่อ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร
2. เพื่อให้บุคลากรตื่นตัวในหลักวิชาการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หรือผลงานขององค์การ หรือสถาบัน

(วัฒนา สุตรสุวรรณ 2516 : 387)

การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเพิ่มเติม (Upgrading) จัดเป็นวิธีที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ญายุ สาธร กล่าวไว้ว่า "เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคคลประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจจะใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงานก็ได้"

การส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ทางการศึกษา ซึ่ง มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้มีคุณภาพ "ปัญหาที่เคยได้ทราบมาก็คือ เกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะปีแรกที่ครูสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทำงาน การสอนของครูจะมีคุณภาพสูงเท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่ไปต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงแต่ระดับขั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม "การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มทุนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันต่อไปด้วย"

(ญายุ สาธร 2520 : 25)

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

การบริหารงานองค์การปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา นับวันจะขยายตัวเติบโต และเพิ่มปริมาณมากขึ้นตามจำนวนประชากรที่อยู่ในวัยศึกษาเพิ่มขึ้น อย่างรวดเร็ว ประกอบกับวิทยาการก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีได้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่การบริหารงานบุคคลของระบบราชการไทยปัจจุบัน การเพิ่มของประชากร และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้มีการสร้างสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ มีการกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานก็ตามมา ซึ่งการโยกย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การไม่น้อย โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน (Transfer) หมายถึง "การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งกว้างกับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวดิ่ง (Vertical move) ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้นและได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal move) กล่าวคือ จะต้องมียศตราเงินเดือนเท่าเดิม และมีปริมาณงาน และมีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ว่า "การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นได้ในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน (ราชกิจจานุเบกษา 2518 : 49)

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของข้าราชการ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งหมายและผลประโยชน์ที่จะได้รับ กล่าวคือ

1. เพื่อปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงาน ฟลิปโป กล่าวไว้ว่า "การบริหารงานบุคคลในองค์การนั้นบางครั้งเมื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ภายหลังประสบปัญหาว่าใคร่บรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพิจารณาบุคลิกภาพของคนผิดพลาดไป หรือบุคคลผู้นั้นเกิดเปลี่ยนทัศนคติไปจนกลายเป็นที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การงานเสียใหม่ให้เหมาะสม (Flippo, 1966 : 277)

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนและงาน ประมวล รุจนเสรี กล่าวไว้ว่า การโยกย้ายหน้าที่การงานก็เพื่อกระจายผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานรับผิดชอบช่วยเหลือท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทั่วถึง ซึ่งเป็นการสับเปลี่ยนข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถให้ไปช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังคอยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้จะเป็นการพัฒนางานแล้วยังช่วยในการพัฒนาคนด้วย เพราะข้าราชการที่ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ "ได้รับและรอบรู้งานด้านต่าง ๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยรวม"

3. เพื่อป้องกันการสร้างอาณาจักร (Empire building) และอิทธิพล การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานานมักจะสำคัญผิดว่าตนเป็นเจ้าของส่วนราชการนั้น และข้าราชการในสังกัดของตน ผลที่ตามมาก็คือ "จะมีการสร้างอาณาจักรขยายหน่วยงาน และขยายอัตรากำลังของหน่วยงานคน หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการพวกของตนเข้ามา นอกจากนี้หากเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่น เมื่ออยู่ที่ใดเป็นเวลานานก็อาจจะทำให้เกิดการสร้างอิทธิพลขึ้นมาในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นการมุ่งหวังเพื่อประโยชน์เฉพาะตนมากกว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม และประเทศชาติ (ประมวล รุจนเสรี 2523 : 6-7)

การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานของข้าราชการจะต้องถือว่า เป็นการเลือกสรรบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่งาน และเป็นการเพิ่มทุนประสบการณ์ให้กับข้าราชการ

การศึกษาคุณงานและการสังเกตวิธีการทำงาน

การส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสได้ไปศึกษาคุณงาน และการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล สมพงษ์ เกษมสิน เชื่อว่าการพัฒนานี้เพื่อ "มุ่งจะเพิ่มทุนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น" การศึกษาคุณงานและการสังเกตวิธีการทำงานจะก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและตัวบุคคลควบคู่กันไป กล่าวคือทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และในขณะเดียวกันก็จะทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากตนได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ตนได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานต่อไป (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 531)

การศึกษาคุณงานและการสังเกตวิธีการทำงาน เป็นกิจกรรมวิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคคล ดังกล่าวแล้วนั้น ดังนั้นกิจกรรมนี้จะต้องเริ่มด้วยกระบวนการการวางแผนการใช้กำลังคน ซึ่ง สมาน รังสโยกฤษณ์ กล่าวไว้ว่า

การวางแผนการใช้กำลังคน (Manpower utilization planning) เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด" โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

- (1) สำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่
- (2) พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น
- (3) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

การส่งข้าราชการไปศึกษาธุงาน และสังเกตการทำงาน ควรยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สาขาวิชาที่จะส่งข้าราชการไปศึกษาธุงานและสังเกตการทำงานนั้น จะต้องเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้น ๆ โดยตรง
2. ข้าราชการที่จะส่งไปศึกษาธุงานและสังเกตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถพอที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้
3. หน่วยงานเจ้าสังกัดใด จะต้องกำหนดแผนหรือจัดทำโครงการว่าจะให้ไปศึกษาธุงานและสังเกตการทำงานในเรื่องใดหรือสาขาวิชาใดให้แน่ชัด

(สมาน รังสิโยภุชณ์ 2522 : 13-14)

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ

ปัจจุบันนี้พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีการฟื้นฟู และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ประเทศที่เจริญและพัฒนามากว่าได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมากขึ้นทั้งในด้านให้กู้ยืมเงิน ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือให้วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนให้ทุนการศึกษาและดูงานแก่ข้าราชการ เพื่อจะได้นำความรู้ วิชาการต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ

ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือด้านทุนเกี่ยวกับการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อและดูงานในต่างประเทศจากองค์การและประเทศต่าง ๆ ตามความสรุปของ อุทัย หิรัญโต ดังนี้

ก. องค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากองค์การสหประชาชาติภายใต้หน่วยงานใหญ่ ๆ คือ กองเงินทุนพิเศษ และขยายความช่วยเหลือทางวิชาการ อันประกอบด้วยองค์การย่อย ๆ อีก 10 องค์การ คือองค์การอาหารและเกษตร องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การบินพลเรือนระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลก องค์การอุดมศึกษามิวนิคแห่งโลก ทบวงการปรมาณูระหว่างประเทศเพื่อสันติภาพ สหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศเพื่อองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม กองทุนขามถูกเงินสำหรับเด็ก ระหว่างประเทศและสหภาพสากลไปรษณีย์

ข. องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ได้แก่องค์การสนธิสัญญาป้องกันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ความช่วยเหลือทางวิชาการที่ประเทศไทยได้รับ ได้แก่ทุนการวิจัย จึงมอบให้แก่นักศึกษาและข้าราชการไปศึกษาวิจัยในประเทศภาคีสมาชิก

ค. แผนการโคลัมโบ อันประกอบด้วยสมาชิก 23 ประเทศ แต่ประเทศที่ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศไทยมี 7 ประเทศ ได้แก่ อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น อินเดีย เกาหลี และมาเลเซีย ได้ช่วยเหลือให้ไปศึกษาและงานทางวิชาการ และช่างฝีมือ

ง. ความช่วยเหลือจากประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา สหพันธรัฐเยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม สวีเดน อิสราเอล ออสเตรเลีย

วัตถุประสงค์ที่ให้ทุนข้าราชการไปศึกษาและงานในต่างประเทศนี้ ก็เพื่อให้ และนำความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เหล่านั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น (อุทัย หิรัญโต 2510 : 61-63)

นั่นหมายความว่า หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจะต้องวิเคราะห์หน่วยงานของตนว่ามีอำนาจหน้าที่อย่างไร อนาคตจะมีการปรับปรุงส่วนราชการใหม่ได้สอดคล้องกัน ขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างไร จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบันมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานทั้งปัจจุบันและอนาคตหรือไม่เพียงใด และต้องการจะพัฒนาบุคลากรไปในลักษณะใดจึงจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานภายในประเทศ

หน่วยงานใด แม้ว่าจะได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้วก็ตาม เพราะวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนหย่อนความสามารถ ในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการแก้ปัญหาก็คือ ส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงาน ในหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน และสังเกตการทำงานภายในประเทศ โดยปกติแล้วมักจะใช้เวลาระยะสั้น และการปฏิบัติที่ใดผลใดแก่

1. การให้ไปฝึกงาน สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า "วิธีฝึกหัดงาน (Apprenticeship) การฝึกงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship) และการสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Rotation to assignments) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (Supervised reading) ก็เป็นการพัฒนาการลงมือปฏิบัติงานที่ได้ผล และนิยมกันแพร่หลาย" (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 189)

นั่นคือ การส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้ได้กลับมาปฏิบัติงานให้ได้ดี เช่น ส่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาในมหาวิทยาลัยไปฝึกงานเกี่ยวกับการวัดผลในสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวัดผลการศึกษา หรือจัดให้มีการสลับเปลี่ยนบุคลากรกันระหว่างวิทยาเขตเป็นการชั่วคราว

การส่งบุคลากรไปฝึกงานนี้ จะทำเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่ความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงาน

2. การพาไปดูงาน โดยที่ผู้บริหารได้พาบุคลากรในหน่วยงานไปดูกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นในสาขาวิชาที่หน่วยงานนั้น ๆ ต้องการ หรือไปดูการแสดงผลการงาน หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน การพาไปดูงาน จะช่วยให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความคิดและเป็นแนวทางในการปฏิบัติในวงกว้าง และทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานมากกว่าการแนะนำโดยคนอื่น ๆ เพราะได้เห็นด้วยตนเอง

ความเจริญก้าวหน้าของหน่วยราชการนั้น ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ ความชำนาญ และได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี และโดยสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ วิธีเหล่านี้นอกจากจะได้จากการศึกษาอบรมทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างการทำงานเป็นครั้งคราว การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อีกวิธีหนึ่งคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการฝึกฝนและปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ และไปศึกษาตามเพิ่มเติมในต่างประเทศ ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ ✓

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้รับความสนใจ และกระทำกันอย่างกว้างขวาง ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา การพัฒนาอาจารย์แพร่หลายมากโดยเฉพาะในประเทศอังกฤษและประเทศสหรัฐอเมริกา

การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ จึงจัดให้หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันของตน สมมติ แก้วสนธิ ได้กล่าวถึง การพัฒนาอาจารย์ในประเทศอังกฤษในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

① สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์ สาเหตุที่ต้องพัฒนาเนื่องมาจาก สภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศอังกฤษ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้น (หรือเพิ่มได้น้อยมาก) ดังนั้น จึงหันมาสนับสนุนและเน้นหนักโดยให้อาจารย์ที่มีอยู่ปรับปรุงการสอน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เป็นต้น

2) ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์จะครอบคลุมงาน 2 ด้าน คือ

2.1 เป็นการพัฒนาในด้านการสร้าง และการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ประหยัดเวลาที่ใช้ในการสอน และสามารถคลุมเนื้อหาวิชาได้มากขึ้น

2.2 เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาและเทคนิคการสอน ตลอดจนติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา

3) ลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ แยกออกได้หลายลักษณะคือ

3.1 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวัน หรือหนึ่งวัน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่งที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอน มาทำงานในศูนย์หรือหน่วยพัฒนาอาจารย์

(Staff development center) ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน โดยจัดให้ทีมนอนประจำสัปดาห์ละ 2 - 3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพอที่จะสร้างอุปกรณ์ประกอบการสอน เพื่อนำเอาไปใช้ประโยชน์ในการสอนของตนเองได้ การจัดแบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือ ผู้เข้าร่วมโครงการนี้จะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในวิชาที่ตนสอนได้ทันที แต่มีข้อเสียคือ การจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต้องใช้เวลาค่อนข้างเป็นเวลานาน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ไม่สามารถมาร่วมได้ทุกครั้ง ทำให้ขาดตอนหรือหยุดกลางคัน บางครั้งก็มีสมาชิกเข้าใหม่กลางคัน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการขาดความสม่ำเสมอและความต่อเนื่องจนตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม

3.2 การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 1 - 3 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการการศึกษาโดยตรง สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีและมหาวิทยาฬยส่วนใหญ่ในประเทศอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยลอนดอน มหาวิทยาลัยแมริคฟอร์ด และมหาวิทยาลัยเลสเตอร์

3.3 การให้รางวัล สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างอุปกรณ์ประกอบการสอนให้ดีเด่น หรือมีผลงานวิจัยดีเด่น สถาบันที่จัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

3.4 การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน

นอกจากนั้น มีการจัดหาอุปกรณ์ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและรับจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ด้วย

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์

4.1 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อการบริหารงานส่วนกลางของสถาบัน มิได้สังกัดคณะใดคณะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสถาบันนั้นมีความรู้สึกว่าเป็นของส่วนกลางอย่างแท้จริงทุกคนที่อยู่ในสถาบันมีสิทธิ์ในการรับบริการของหน่วยงานอย่างทั่วถึงและเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ คน หน่วยงานนี้จึงมีงบประมาณแยกจากหน่วยงานอื่น ๆ และมีความยืดหยุ่นตามสมควร ในการที่จะจัดสรรเงินงบประมาณซึ่งได้รับในแต่ละปี เพื่อความเหมาะสมความจำเป็นของโครงการ โครงการต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม สถาบันที่มีหน่วยงานในลักษณะนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยลอนดอน มหาวิทยาลัยแมริตไอร์แลนด์

4.2 เป็นหน่วยงานในคณะครุศาสตร์ (School of Education) ซึ่งผู้ดำเนินงานรวมทั้งหัวหน้าหน่วยเป็นบุคคลในคณะครุศาสตร์ทั้งสิ้น สถาบันที่จัดหน่วยงานลักษณะนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเลสเตอร์ ปัญหาที่พบในการจัดหน่วยงานพัฒนาอาจารย์แบบนี้ คือ โครงการที่จัดขึ้นไม่กระจายไปถึงอาจารย์ในคณะอื่น ๆ อย่างกว้างขวางตามที่หน่วยงานหวัง (สมคิด แก้วสนธิ 2520 : 13)

การพัฒนาอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา มีการส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย การพัฒนาอาจารย์ (Faculty development) โพพูร์ย์ สีนลาร์ตัน ได้เขียนบทความเกี่ยวกับขอบเขตและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอน รวมทั้งทักษะ และความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์และกลุ่มสัมพันธ์ ในทางปฏิบัติสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยมักจะเน้นในด้านการเรียนการสอน มนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประเภทวิทยาลัยหรือวิทยาลัยชุมชนมักจะครอบคลุมงานด้านการบริการชุมชน หรือการวิจัยรวมไปด้วย

2. จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยทั่ว ๆ ไปจะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อจัดบริการประสบการณ์ที่มีความหมาย และมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และอาจารย์ของสถาบัน

2.2 เพื่อส่งเสริมความงอกงามทางพุทธิปัญญา (Intellectual growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน

2.3 เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง

2.4 ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

3. ลักษณะของกิจกรรมที่พัฒนาอาจารย์ แยกได้ดังนี้

3.1 ใ้ค่าปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอนของผู้สอนเอง การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์ เกี่ยวกับการประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของคณาจารย์

3.2 จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุม คณาจารย์ที่ต้องการจะปรับปรุง ส่งเสริมประสบการณ์และทดลองใช้เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ

3.3 การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา แก่คณาจารย์ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุมตั้งแต่ข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย บทความ ไปจนถึงงานวิจัยใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีจุลสาร ที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา คือ บันทึกถึงอาจารย์ (Memo to the Faculty) ซึ่งเป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center for Research on Learning and Teaching University of Michigan)

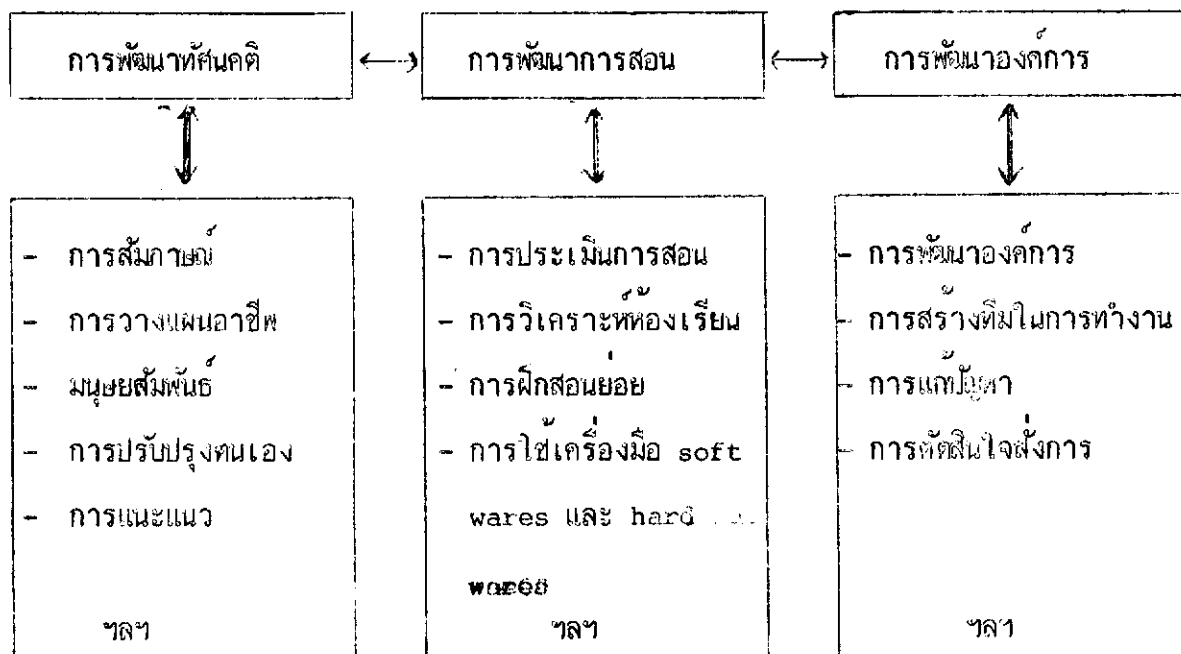
ปัจจุบันสหรัฐอเมริกา มีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์เพื่อการเรียนการสอน เช่นนี้ ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจายอยู่ตามวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศแต่ละแห่งก็มีชื่อเสียงแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินนั้นมีลักษณะเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันมาก คือ เน้นที่การปรับปรุงการเรียนการสอน

4. รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ มีวิธีการจัดที่แตกต่างกัน แบ่งได้ 3 แบบ

4.1 แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยายหรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาส เช่น ตอนเปิดเทอม ตอนปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เวลาที่จัดมักจะจัดในระยะเวลาสั้น ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมง หรือไม่ก็วันละครั้ง ผู้บรรยายมักเป็นผู้รู้ด้านนี้จริง ไม่เน้นเรื่องอุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือ

4.2 แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic programs) แบบนี้จะจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบ เมื่อมีการบรรยาย มีสัมมนาแล้ว ก็มักจะมีการจัดสัมมนาเอกสาร เผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ได้เห็นความสำคัญของการสอน แล้วจึงจัดปฏิบัติการได้ เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลาการจัดตั้งแต่ 1 - 2 ชั่วโมง จนถึง 1 - 2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

4.3 แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive programs) กิจกรรมนี้เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ เขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์แบบสมบูรณ์

ในปัจจุบัน แนวคิดแบบที่สามกำลังได้รับความนิยมกันอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกา การอบรม เรื่อง การเรียนการสอนมีครอบคลุมทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว คือ การพัฒนาทัศนคติ (Faculty of attitude development) การพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional development) และการพัฒนาองค์การ (Organizational development) (ไพฑูริย์ สันลารัตน์ 2525 : 21-22)

การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย เริ่มมีการตื่นตัว และดำเนินการอย่างจริงจังเมื่อไม่กี่ปีมานี้ โดยมีโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย พววมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของบัณฑิตที่มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ผลิตออกมา คุณภาพของบัณฑิตจะสูงขึ้นเพียงไร ขึ้นอยู่กับอาจารย์ผู้สอนเป็นประการสำคัญ ด้วยเหตุนี้ โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยพววมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงได้จัดและสนับสนุนให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนขึ้น

โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย พววมหาวิทยาลัยของรัฐได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในระดับอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างวันที่ 3 - 7 พฤศจิกายน 2518 โดยได้รับความช่วยเหลือจากบริติชเคาน์ซิล (British Council) จัดส่งผู้เชี่ยวชาญจากสหราชอาณาจักร 3 ท่านมาเป็นวิทยากรร่วมกับวิทยากรไทย การประชุมครั้งนี้ นอกจากจะมุ่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์และผู้บริหารแล้ว ยังถือว่าเป็นโครงการที่จัดขึ้นเป็นครั้งแรก ในการให้บริการแก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย (พววมหาวิทยาลัยของรัฐ 2518 : 1-2)

การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนครั้งนี้ สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุมได้ว่า

1. เกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน อาจารย์ควรปรับปรุงตนเอง ทั้งใจสอน อุทิศเวลาเพื่อการสอน รู้จักวางวัตถุประสงค์ รู้จักใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา รู้จักการปรับปรุงการประเมินผล และที่สำคัญที่สุด อาจารย์ควรปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการสอน นอกจากนั้นผู้บริหารตั้งแต่ระดับภาควิชา คณะมหาวิทยาลัยหรือทบวงฯ จะมีส่วนช่วยได้มาก ในฐานะเป็นแรงผลักดันหรืออำนวยความสะดวก

2. เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ทำได้หลายทาง และการพัฒนาอาจารย์ควรเริ่มขึ้นจากตัวอาจารย์เอง ซึ่งหน่วยงานส่วนกลางมีบทบาทเป็นแรงกระตุ้นโดยสรุปแล้วการพัฒนาอาจารย์ควรพิจารณาถึง

2.1 วัตถุประสงค์

2.2 วิธีการ

2.3 การดำเนินงาน ซึ่งสามารถทำได้หลายระดับ เช่น ระดับทบวงมหาวิทยาลัย ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะและระดับภาคหรือแผนกวิชา

การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนดังกล่าวได้สร้างความสนใจให้แก่คณาจารย์เป็นอันมาก และเป็นแรงกระตุ้นให้มหาวิทยาลัย วิทยาลัยต่าง ๆ ตระหนักถึงความจำเป็นในอันที่จะให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในสถาบันของตน ดังเช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้วยความร่วมมือของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการเรียนการสอนระหว่างวันที่ 22 - 23 พฤษภาคม 2519 ให้กับคณาจารย์คณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีทัศนคติของการเป็นครูที่ดี มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นเพื่อให้ผลผลิตของการศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น สรุปผลการประชุมได้ว่าผู้เข้าร่วมประชุมได้รับความรู้ตามขอบเขตของการประชุม และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของการเรียนการสอน การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติในการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ได้มีประสบการณ์ในการวางแผนการสอน และฝึกปฏิบัติวิธีสอนแบบต่าง ๆ ในระดับอุดมศึกษา เช่น การสอนแบบโปรแกรม การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ การสอนเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการสอนแบบกลุ่มย่อย เช่น แบบซินดิเคต (Syndicate method) เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีโอกาสวิเคราะห์ วิเคราะห์ บทบาทของอาจารย์และผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้วิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และแสวงหาทางร่วมกันในการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2519 : 3)

การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนที่เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น มีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ยอมรับว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูงจะเห็นได้ว่า สถาบันต่าง ๆ ได้เริ่มเห็นความสำคัญที่จะจัดทำโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นโครงการประจำในสถาบันมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ แต่การจัดทำโครงการดังกล่าวจะต้องประสบปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรในการฝึกอบรม และดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างมาก ทำให้สถาบันส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามลำพัง

ด้วยเหตุดังกล่าว โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยทบวงมหาวิทยาลัย จึงจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ระหว่างวันที่ 18 - 24 พฤษภาคม 2521 ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิบูลย์โลก ในการประชุมครั้งนี้ ได้รับความช่วยเหลือจากบริติช เคาน์ซิล (British Council) จัดส่ง ศาสตราจารย์ เอ เอ็ม รอส (A. M. Ross) จากมหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ ประเทศอังกฤษ มาเป็นวิทยากรร่วมกับวิทยากรไทย โดยผู้เข้าร่วมประชุมจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและวิทยาลัยเอกชนได้ขอคิดเห็นและผลของการประชุม ดังนี้

1. การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ควรปรับปรุงในค่านิยม ทักษะ และทัศนคติ ส่วนวิชาการสอนแบบต่าง ๆ ควรนำมาประยุกต์สอนให้เหมาะสม เช่น อาจสอนแบบกลุ่มย่อยควบคู่ไปกับการสอนแบบบรรยาย และควรมีหน่วยงานด้านเทคโนโลยีเพื่อบริการวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการวิจารณ์ประมวลการสอน รายวิชาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และควรมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ผู้สอน เพราะนอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้วยังพัฒนาหลักสูตรด้วย

2. การพัฒนาอาจารย์ ควรมีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้น ส่วนสถาบันที่ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้ ก็อาจจะเริ่มจากการดำเนินการในลักษณะกลุ่มย่อย หรือ กลุ่มเฉพาะวิชา (ทบวงมหาวิทยาลัย 2521 : 12)

ทรงศักดิ์ ศรีภักดีสินธุ์ กล่าวถึงโครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยไว้ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เริ่มโครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางด้านวิชาการในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) โดยปฏิบัติต่อเนื่องจากแผนพัฒนาระยะที่ 4 ของมหาวิทยาลัย สรุปโครงการย่อยที่เริ่มดำเนินการในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 5 มี 4 โครงการย่อยคือ

1. โครงการส่งเสริมการวิจัย การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ แผนปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปี 2525 - 2529 โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัย การผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ
 2. โครงการสัมมนาการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา และการควบคุมปริมาณนิพนธ์ในแต่ละปี จะดำเนินการจัดสัมมนาโดยใช้เวลาในระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อนประมาณครึ่งละ 3 วัน
 3. โครงการสัมมนาการสอนระดับอุดมศึกษา จัดการสัมมนาปีละ 1 ครั้ง การสัมมนานี้ครอบคลุมไปถึงการปรับปรุงหลักสูตร เทคนิคการสอน การวิจัย และด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการงานการอุดมศึกษา
 4. โครงการสัมมนาบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาทุกวิทยาเขต เพื่อหาข้อสรุปในการปฏิบัติให้เป็นแนวเดียวกัน และเพื่อพิจารณาหาแนวทางในการช่วยเหลือนิสิตในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง รวมทั้งงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการนิสิต
- โครงการทั้ง 4 โครงการดังกล่าว คาดว่าจะได้รับผลในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
1. บุคลากรสายวิชาการจะเกิดความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย การเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนได้มากยิ่งขึ้น
 2. สามารถปรับปรุงแก้ไข แนวปฏิบัติในการเรียนการสอนและการควบคุมการจัดทำปริมาณนิพนธ์ของนิสิตให้ได้มาตรฐานอันเดียวกัน ในขณะเดียวกันเป็นการปรับปรุงคุณภาพของผู้สอนด้วย

3. บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เกิดความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทและหน้าที่ของตนเอง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนได้

4. ผลของการสัมมนาจะทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาเข้าใจในนโยบาย และวิธีดำเนินนโยบายของมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถปรับปรุงแนวความเข้าใจได้ตามความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยอื่น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น (ทรงศักดิ์ ศรีภาสสินธุ์ 2525 : 1-3)

หน่วยพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีโครงการที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ และสัมมนาอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยให้พื้นฐานเกี่ยวกับการอุดมศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนของนิสิต และตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกัน

2. การประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีสอนและหลักการวัดผลและประเมินผล

3. การประชุมปฏิบัติการสำหรับกลุ่มอาจารย์ และกลุ่มผู้สนใจของแต่ละคณะ เพื่อให้ผู้สอนคณะละ 2 คน มีโอกาสได้ศึกษาหาประสบการณ์ในเรื่องที่ตนสนใจ กระตุ้นให้ตระหนักในความสำคัญของการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และเป็นแนวทางในการจัดปรับปรุงการสอนในคณะของตน

4. ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน และวิธีสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่ การสอนแบบกลุ่มย่อย การสอนแบบโครงการ การสอนแบบบรรยาย การสอนเป็นทีม การเรียนการสอนแบบรายบุคคล การฝึกกลุ่มสัมพันธ์ และการรับรู้ รวมทั้งเทคนิคการตั้งคำถามในการสอนในห้องทดลองปฏิบัติการ

5. ประชุมปฏิบัติการ เรื่อง "ชุดการสอนระดับอุดมศึกษา" เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการได้มีโอกาสศึกษาหลัก และวิธีการในการจัดทำชุดการสอนและการฝึกปฏิบัติการจัดทำชุดการสอน

6. การประชุมปฏิบัติการ เรื่องการให้ข้อคิดเห็นทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ข้อคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
7. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวัดผลประเมินผลการเรียน
8. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในคณะ การกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดการเรียนการสอนในคณะ การกำหนดวัตถุประสงค์และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้พิจารณาปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและศึกษาวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดการเรียนการสอนในคณะโดยเฉพาะการสอน
9. การบรรยายพิเศษ เช่น จัดบรรยาย เรื่อง "การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย"
10. การอภิปรายพิเศษ เช่น จัดอภิปราย เรื่อง "ผู้เรียน ผู้สอน ระดับอุดมศึกษา"
11. การสัมมนาติดตามผล ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ กลุ่มผู้สนใจในการปรับปรุงผลการเรียนการสอนว่า ได้ดำเนินการในเรื่องใดบ้างแล้ว มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอะไรบ้าง
12. การสัมมนาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในการควบคุม และให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา จัดขึ้นเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาขอบเขต และวิธีการควบคุมให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ และหาแนวทางกำหนดขอบเขตบทบาทที่เหมาะสมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับนี้
13. การวางแผนและพัฒนางานวิชาการ (Academic planning) จัดขึ้นสำหรับผู้มีส่วนในการวางแผนและพัฒนาการศึกษาของคณะ เช่น กรรมการหลักสูตร กรรมการบริหารวิชาการ
14. การสัมมนาของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและเสนอข้อแก้ไข เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยและวางโครงการในการดำเนินงานในปี พ.ศ.2522

15. การสัมมนาระดับนโยบายการพัฒนาอาจารย์ เพื่อกำหนดปรัชญา จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย มักปฏิบัติการจัดวางแผนโปรแกรม และกำหนดวิธีการในการ จัดประชุมปฏิบัติการ และหาแนวทางในการประสานงานระหว่างคณะต่าง ๆ กับหน่วย พัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
(หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524 : 24)

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ และโครงการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ได้นั้นหนักโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันก็เป็น การปูพื้นฐานแนวความคิดด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยมุ่งหวังที่จะให้ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นตัวแทน นำแนวความคิดที่ได้รับไปริเริ่มดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันของตน สถาบันที่มีความพร้อม หลาย ๆ ด้าน เช่น การเงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ฯลฯ ก็สามารถดำเนินการได้ทันที เช่น หน่วยพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่วนสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่พร้อมก็เริ่มจากการจัดกิจกรรมขึ้นสำหรับอาจารย์ อาทิ การจัดเฉพาะ กลุ่มตามความจำเป็น และความต้องการเป็นครั้งคราวไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร

น้อย สุปิงคลัต ได้ทำการศึกษางานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2518 การวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพบว่า อาจารย์ฝ่ายบริหาร มีความเห็นว่า วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มีการพัฒนาอาจารย์ค่อนข้างมาก แต่ อาจารย์ฝ่ายวิชาการเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรน้อย (น้อย สุปิงคลัต 2518 : 51)

สัญญา สุรพันธ์ ได้ทำการศึกษางานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ปี 2518 การวิจัยส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า อาจารย์ฝ่ายบริหารเห็นว่า การปฏิบัติการพัฒนาของบุคลากรในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครนั้น อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ส่วนนักวิชาการเห็นว่า การปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (สัญญา สุรพันธ์ 2518 : 53)

ธงชัย มาศสุพงษ์ ได้ทำการศึกษางานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้ เมื่อปี 2519 การวิจัยที่เป็นส่วนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่ามีผลการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง และเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนนักวิชาการเห็นว่ามีผลการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ธงชัย มาศสุพงษ์ 2519 : 62)

ทิพวรรณ สัตถ์ศรีมี ทำการวิจัย เรื่อง โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางเมื่อ ปี 2522 ในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางนั้น พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ทั้ง 6 บทบาท คือ บทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม การนิเทศ การสอนและการวิจัย โดยมีระดับความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากทุกบทบาท ยกเว้นในบางเรื่องเท่านั้นที่มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และผู้บริหารและอาจารย์มีความพอใจมากที่จะได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมและมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ถึงแม้ว่าบางคนไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมก็แสดงความเห็นว่า ผู้ที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมควรจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่แก่คณาจารย์อย่างทั่วถึง และจากการวิจัยได้พบว่า อุปสรรคและปัญหาที่ผู้บริหารและอาจารย์ได้เห็นพ้องกันมี 10 ปัญหา คือ

1. ขาดการประสานงานและการสัมพันธ์ที่ระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. ขาดงบประมาณ

3. ขาดเอกสาร คำรา วัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

4. ขาดความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา

หรือประชุมปฏิบัติการ

5. ขาดความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม

6. เวลาในการจัดกิจกรรมทั้งผู้จัดและผู้เข้ารับบริการต่างไม่มีเวลาว่างพอ เพราะ

มีงานในความรับผิดชอบมาก

7. นโยบายของวิทยาลัยครูไม่ได้ระบุชัดเจนถึงบทบาทและความรับผิดชอบของ

คณาจารย์ในวิทยาลัยครู

8. ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ

9. ขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม

10. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร

สรุปผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ สีดลรัศมี ในด้านการพัฒนาอาจารย์ได้ดังนี้ คือ

1. อาจารย์จะมุ่งการพัฒนาด้านการสอนและมีหลายสถาบันที่พัฒนาครอบคลุมบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์

2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนของวิทยาลัยครูลำปางมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

3. อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางอยู่ในเกณฑ์มีปัญหามาก

4. ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทอยู่ในเกณฑ์มาก (ทิพวรรณ สีดลรัศมี 2522 : 157-160)

มิสตรี้ ได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียนูทารี เมื่อปี พ.ศ.2519 เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับ

1. องค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมการปฐมนิเทศ
2. การวางแผนเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน
3. โปรแกรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์
4. ทางเลือกของวิทยาลัยในสหรัฐเพื่อการปรับปรุงการสอน
5. การกำหนดรูปแบบโครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินูทารี

ผลการวิจัยพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศ และการนิเทศจะครอบคลุม เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ ครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม จะมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้อบรมระหว่างปฏิบัติการประมาณ 30 % ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม ต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ และโปรแกรมที่จัดนั้น เสนอให้เป็นโปรแกรมทั้งระยะสั้นและต่อเนื่อง และนอกจากนั้นยังมีการเสนอให้ทุกสถาบันควรมีการส่งเสริมการสอนหรือเปิดบริการแนะแนว โดยจัดโปรแกรม สำหรับอาจารย์ เป็นพิเศษ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส (Mistry. 1978 : 703 - A)

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ได้มีการตื่นตัวกันอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ อันเนื่องมาจากการพัฒนาของศาสตร์ทางด้านวิชาชีพครูระดับอุดมศึกษาได้พัฒนาและได้รับความสนใจสูงขึ้น เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในด้านจัดการเรียนการสอนขยายตัวและเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็ว การวิจัยทางด้านการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น จึงทำให้โครงการพัฒนาทางด้านการวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีการเคลื่อนไหวและตื่นตัวอย่างมากในปัจจุบัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษาวิจัยดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่ม ตัวอย่าง สร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้จำแนกประชากรออกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มประชากรที่ทำหน้าที่เป็น ผู้สอน และกลุ่มประชากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต ได้แก่ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก สงขลา และมหาสารคาม ซึ่งมีจำนวนประชากรตามทะเบียนข้าราชการที่สำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปี 2526 จำแนกตามแต่ละกลุ่มประชากร คือ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 90 คน และกลุ่มอาจารย์ จำนวน 1,372 คน รวมประชากรทั้งสองกลุ่ม จำนวน 1,462 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างมาจากแต่ละกลุ่มประชากรด้วยวิธีสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามวิทยาเขต ซึ่งได้จำนวนตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่มโดยใช้ตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Mercado (Mercado 1977 : 54) และเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์

กรบดวนทุกข้อคำถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ได้กลุ่มตัวอย่าง 281 คน
ปรากฏดังตาราง 1.

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขตและตำแหน่งงาน

วิทยาเขต	ผู้บริหาร	อาจารย์ผู้สอน	รวม
ประสานมิตร	14	90	104
บางเขน	8	23	31
ปทุมวัน	8	23	31
พลศึกษา	8	20	28
บางแสน	9	11	20
พิษณุโลก	8	22	30
สงขลา	8	10	18
มหาสารคาม	8	11	19
รวม	71	210	281

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating scale) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 70 ข้อ (ดูภาคผนวก) โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรจากสิ่งต่อไปนี้

1.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้วิจัย

1.2 เอกสารสิ่งพิมพ์ วารสาร ข้อคิดเห็น และทัศนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กับสถาบันอุดมศึกษา

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครู วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีผู้ศึกษาไว้

1.4 การสัมภาษณ์ ผู้ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารและอาจารย์ผู้สอน

1.5 เอกสารการสัมมนาของฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือสถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยของ วิเชียร เกตุสิงห์ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2523 : 81 - 107) จากหนังสือหลักการวิจัยเบื้องต้นของ อนันต์ ศรีโสภา (อนันต์ ศรีโสภา 2521 : 213 - 237) และงานวิจัยของ ทศนีย์ ศุภเมธี (ทศนีย์ ศุภเมธี : 2525) ลีลา สีนานุเคราะห์ (ลีลา สีนานุเคราะห์ : 2526)

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยอาศัยข้อมูลข้างต้นเป็นแนวทางและดัดแปลงรูปแบบการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม จากงานวิจัยของ ลีลา สีนานุเคราะห์ (ลีลา สีนานุเคราะห์ : 2525) และทศนีย์ ศุภเมธี (ทศนีย์ ศุภเมธี : 2525)

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทางบริหารการศึกษา พิจารณาตรวจสอบแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อคำถามและคำชี้แจงสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบของผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารและ
ผู้เชี่ยวชาญทางการวัดผลเรียบร้อยแล้วมาแก้ไขปรับปรุงและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไข
อีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และคณาจารย์ของ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 70 คน แล้วนำไปคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้
Coefficient Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .9320 หลังจากนั้นได้
ปรับปรุงข้อคำถามให้ดีขึ้นเพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริงต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของ
อาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่ควรปฏิบัติ
- ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการและ
พัฒนาทักษะของอาจารย์

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนน ได้กำหนดขอบเขตของคะแนนโดยมีช่วงความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง
และกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่วงความคิดเห็นตามวิธีน้ำหนักสมมติ (Arbitrary weighting)
จากน้ำหนัก 1 หน่วย ถึง 5 หน่วยตามลำดับ

สูงที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	5
สูง	มีค่าคะแนนเป็น	4
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น	3
ต่ำ	มีค่าคะแนนเป็น	2
ต่ำที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. วิทยาเขตส่วนกลาง 4 แห่ง คือ วิทยาเขตประสานมิตร บึงมวัน บางเขน และพลศึกษา ผู้วิจัยได้ไปติดต่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองโดยมีอาจารย์ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของทั้ง 4 วิทยาเขตช่วยอำนวยความสะดวกให้

2. วิทยาเขตส่วนภูมิภาคอีก 4 แห่ง คือ วิทยาเขตบางแสน พิษณุโลก สงขลา และมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ติดต่อกับอาจารย์ และข้าราชการของแต่ละวิทยาเขตที่รู้จักคุ้นเคยกับผู้วิจัยเป็นส่วนตัวให้ช่วยชี้แจงแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดส่งกลับคืนมาให้ผู้วิจัยภายในเวลาที่กำหนดไว้

การประมวลผลข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้กลับคืนมา เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไว้ทำการวิเคราะห์ ปรากฏว่า แบบสอบถามที่ใช้ได้สมบูรณ์ 281 ฉบับ จำแนกเป็นของผู้บริหาร 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.26 ของอาจารย์ 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.23

2. จำแนกแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 3 มาทำการหาค่าเฉลี่ยโดยเปลี่ยนตัวเลข และคะแนนความถี่ของคำตอบแต่ละข้อเป็นร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
4. นำคะแนนที่ได้จากตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่มว่าอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์ขอบเขตของคะแนนสำหรับเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีการพัฒนาและความต้องการสูงที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีการพัฒนาและความต้องการสูง
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีการพัฒนาและความต้องการปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีการพัฒนาและความต้องการต่ำ
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีการพัฒนาและความต้องการต่ำมาก

5. ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยใช้สูตรส่วนวิฤติ $t - test$ เป็นตัวสถิติสำหรับการทดสอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และคำย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ และคำย่อที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนน
t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤตที่ใช้พิจารณา ใน t - distribution
1	แทน	ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ คณาวิชาการ ที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ
2	แทน	ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ คณาวิชาการ ที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ
3	แทน	ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ คณาวิชาการ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
4	แทน	ระดับความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ คณาวิชาการ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ปฐมนิเทศ	แทน	การพัฒนาอาจารย์ด้านการปฐมนิเทศ การสังเกต การเขียนเขียน และศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส
สัมมนา	แทน	การพัฒนาอาจารย์ด้านการประชุมสัมมนา อบรม ดูงาน และการบรรยายทางวิชาการ
บรรยายภาค	แทน	การพัฒนาอาจารย์ด้าน การสร้างบรรยายภาคทางวิชาการ และ กิจกรรมอื่น ๆ
โครงการ	แทน	การพัฒนาอาจารย์ด้าน การทำงานเป็นโครงการ และทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ
เพิ่มวุฒิ	แทน	การพัฒนาอาจารย์ด้าน การส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิ
ตำรา	แทน	การพัฒนาอาจารย์ด้าน การผลิตเอกสารประกอบการสอน เขียน บทความทางวิชาการและตำรา
วิจัย	แทน	การพัฒนาอาจารย์ด้าน การวิจัย ค้นคว้า และทดลองทางวิชาการ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

1. สถานภาพทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะการกระจายของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากประชากรทั้งสองกลุ่มตามสถานภาพทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 ร้อยละของผู้ตอบเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่าง	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
ผู้บริหาร	33.80	46.80	18.31	1.41	100
อาจารย์ผู้สอน	53.33	34.29	11.90	0.48	100

จากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด ร้อยละ 46.48 ส่วนตำแหน่งศาสตราจารย์น้อยที่สุดมีเพียง ร้อยละ 1.41

สำหรับกลุ่มอาจารย์ผู้สอนมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากที่สุด ร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 34.29 น้อยที่สุด คือ ตำแหน่งศาสตราจารย์ ร้อยละ 0.48

2. อายุราชการ

ตาราง 3 ร้อยละของผู้ตอบ เกี่ยวกับอายุราชการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่าง	อายุราชการ (คิดเป็นปี)						รวม
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26ปีขึ้นไป	
ผู้บริหาร	1.41	11.27	35.21	12.68	16.90	22.54	100
อาจารย์ผู้สอน	7.62	27.14	21.43	10.95	11.43	21.43	100

จากตาราง 3 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มตามอายุราชการพบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารนั้น กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี โดยมีจำนวนร้อยละ 35.21 ของกลุ่ม และกลุ่มที่มีจำนวนรองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุราชการมากกว่า 25 ปี กลุ่มอายุราชการ 21 - 25 ปี กลุ่ม 16 - 20 ปี และกลุ่ม 6 - 10 ปี โดยแต่ละกลุ่มมีจำนวนร้อยละ 22.54, 16.90, 12.68 และ 11.27 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มอายุราชการ 1 - 5 ปี มีจำนวนตัวอย่งน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 1.41

ในกลุ่มอาจารย์พบว่า กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี โดยมีจำนวนร้อยละ 27.14 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุราชการ 11 - 15 ปี, กลุ่ม 26 ปีขึ้นไป กลุ่ม 21 - 25 ปี, กลุ่ม 16 - 20 ปี โดยแต่ละกลุ่มมีจำนวน ร้อยละ 21.43, 21.43, 11.43 และ 10.95 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มอายุราชการ 1 - 5 ปี มีจำนวนตัวอย่งน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 7.62

3. วุฒิทางการศึกษา

ตาราง 4 ร้อยละของผู้ตอบเกี่ยวกับตำแหน่งงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีในประเทศ	34	47.88	35	16.67	69	24.56
ปริญญาตรีต่างประเทศ	3	4.23	5	2.38	8	2.85
ปริญญาตรีในประเทศตาม- โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย	0	0	6	2.86	6	2.14
ปริญญาโทในประเทศ	7	9.86	97	46.19	104	37.01
ปริญญาโทต่างประเทศ	12	16.90	46	21.90	58	20.64
ปริญญาโทในประเทศตาม- โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย	2	2.82	4	1.90	6	2.14
ปริญญาเอกในประเทศ	1	1.41	14	6.67	15	5.34
ปริญญาเอกต่างประเทศ	11	15.49	3	1.43	14	4.98
ปริญญาเอกในประเทศตาม โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย	1	1.41	0	0	1	0.36
รวม	71	100	210	100	281	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีในประเทศมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.88 วุฒิปริญญาโทต่างประเทศ ร้อยละ 16.90 และปริญญาเอกจากต่างประเทศ ร้อยละ 15.49 สำหรับผู้มีวุฒิทางการศึกษาซึ่งได้รับทุนตามโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย นั้น มีมากที่สุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.82 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 1.41 ส่วนระดับปริญญาตรีไม่มีเลย

ในกลุ่มอาจารย์ พบว่ามีวุฒิปริญญาโทในประเทศมากที่สุด ร้อยละ 46.19 ปริญญาโท
ต่างประเทศ ร้อยละ 21.90 ปริญญาตรีในประเทศ ร้อยละ 16.67 ปริญญาเอกในประเทศ
ร้อยละ 6.67 ส่วนผู้ที่วุฒิทางการศึกษาโดยได้รับทุนโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ระดับปริญญาตรี
มีมากที่สุด ร้อยละ 2.86 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 1.90 ระดับปริญญาเอกไม่มีเลย

ตาราง 5 ร้อยละของผู้ตอบเกี่ยวกับประเภทของสมาชิก จำแนกตามตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่าง	ประเภทสมาชิก			รวม
	ไม่ได้เป็น สมาชิก ทุกประเภท	เป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ ทั้งในต่างประเทศ	สมาชิกสมาคมฯ อื่นทั้งใน / ต่างประเทศ	
ผู้บริหาร	17.14	70.42	12.68	100
อาจารย์ผู้สอน	30.00	58.57	11.43	100

จากตาราง 5 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มตามประเภทของการเป็นสมาชิก
สมาคม องค์การ และชมรมต่าง ๆ พบว่าในกลุ่มผู้บริหารเป็นสมาชิก สมาคม องค์การ และชมรม
วิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศมากที่สุด คือ มีจำนวนร้อยละ 70.42 ของกลุ่ม และที่รองลง
มาคือ ไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคม องค์การ และชมรมใด ๆ เลย มีจำนวน ร้อยละ 17.14 ส่วนที่
เป็นสมาชิกสมาคมอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ มีจำนวนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 12.68

ส่วนกลุ่มอาจารย์พบว่า เป็นสมาชิกสมาคม องค์การ ชมรมวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ
มากที่สุดโดยมีจำนวนร้อยละ 58.57 และที่รองลงมาคือ ไม่ได้เป็นสมาชิก สมาคมองค์การและ
ชมรมใด ๆ เลยมีจำนวนร้อยละ 30.00 และเป็นสมาชิก สมาคม องค์การและชมรมอื่น ๆ ทั้ง
ในและต่างประเทศ มีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 11.43

ตาราง 6 ร้อยละของผู้ตอบเกี่ยวกับระดับชั้นที่สอน จำแนกตามลักษณะวิชา

ลักษณะวิชา \ ระดับการสอน	ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ)	ระดับมหาบัณฑิต (ร้อยละ)	รวม
ตรงกับวิชาเอกที่เรียน	67.87	32.13	100
ไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียน	75.00	25.00	100

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ที่สอนตรงกับวิชาเอกที่ตนได้เรียนมาในระดับปริญญาตรี
มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 67.87 รองลงมาคือการสอนในระดับมหาบัณฑิตคิดเป็นร้อยละ 32.13
ส่วนผู้ที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่ตนได้เรียนมาในระดับปริญญาตรีมีมากที่สุดคือ ร้อยละ 75
และรองลงมาคือ การสอนระดับมหาบัณฑิต ร้อยละ 25

ตาราง 7 ร้อยละของผู้ตอบเกี่ยวกับประเภทของผลงาน จำแนกตามระดับความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของผลงาน	ประเภทของผลงาน					รวม
	ตำรา เรียน	งาน แปล	บทความ ทาง วิชาการ	งาน วิจัย	อื่น ๆ	
กำลังเขียนหรือทำการวิจัย	35.29	3.68	52.21	8.82	-	100
เขียนเสร็จแต่ยังไม่ได้พิมพ์	25.00	14.29	35.71	25.00	-	100
เขียนเสร็จและพิมพ์เผยแพร่แล้ว	32.32	3.04	50.00	8.01	6.63	100

จากตาราง 7 การวิเคราะห์ประเภทของผลงานด้านวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความสำเร็จของผลงาน พบว่า บทความทางวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์กำลังเขียนหรือทำการวิจัยมีร้อยละ 52.21 รองลงมาคือ กำลังเขียนหรือทำการวิจัย เป็นงานประเภทตำรา งานวิจัย และงานแปลตามลำดับ ร้อยละ 35.29, 8.82 และ 3.68

สำหรับปริมาณผลงานทางวิชาการที่เสร็จสิ้นสมบูรณ์ แต่ยังไม่ได้พิมพ์เผยแพร่ พบว่า บทความทางวิชาการมีปริมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาคือ ผลงานประเภทตำรา และงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากัน และผลงานประเภทงานแปล มีเพียงร้อยละ 14.09 นอกจากนี้ยังพบว่าผลงานทางวิชาการที่ได้จัดพิมพ์เผยแพร่แล้ว บทความทางวิชาการเป็นผลงานที่มีปริมาณมากที่สุด ถึงร้อยละ 50 ของผลงานทั้งหมด รองลงมาเป็นผลงานประเภทตำรา คิดเป็นร้อยละ 32.32 ส่วนผลงานนอกเหนือจากนี้ที่มีปริมาณไม่ถึงร้อยละ 10 ของจำนวนผลงานที่พิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ ที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน และที่มุ่งหวังว่าควรจะเป็นปฏิบัติ โดยเทียบกับเกณฑ์ของ Best หน้า 164

2.1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในสภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาและเทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา

2.1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการประเมินผล การสังเกต การเขียนเขียนและการศึกษาจากอาจารย์อาวุโส ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการประเมินผล การสังเกต การเขียนเขียน และการศึกษาจากอาจารย์อาวุโส

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนน ความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1.	หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการประเมินผล อาจารย์ใหม่หรือผู้ได้รับมอบหมายงานใหม่	2.254	1.163	2.041	1.223	1.398
2.	ก่อนการประเมินผลได้มีการวิเคราะห์หาข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดกระบวนการประเมินผล	1.986	0.928	1.912	0.987	-0.541
3.	เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผล ได้ครอบคลุมสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันโดยส่วนรวม	2.295	1.405	2.063	1.059	1.606

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				t
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
4.	ในการจัดการปฐมนิเทศได้มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาเป็นวิทยากรบรรยาย	1.785	1.094	2.025	1.324	-1.608
5.	อาจารย์ได้มีการสังเกตการสอนซึ่งกันและกันในแต่ละภาควิชา	1.592	0.674	1.628	0.792	-0.280
6.	ในหน่วยงานของท่าน มีการเชิญวิทยากรทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมาบรรยาย	2.986	1.000	2.718	1.328	1.729
7.	อาจารย์ได้มีโอกาสนัดเรียนกันสอนรายวิชาต่าง ๆ ในแต่ละภาควิชา	2.386	1.110	1.214	0.151	1.125
8.	มีการมอบหมายให้อาจารย์อาวุโสเป็นที่เลี้ยงอาจารย์ใหม่	1.857	1.197	1.623	0.956	1.683
9.	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้อาจารย์ศึกษาแนวการสอนจากสถาบันอื่น ๆ	2.580	1.424	2.284	1.595	1.711
10.	การมอบหมายภาระกิจการสอนให้อาจารย์นั้นคำนึงถึงความรู้ความสามารถ มากกว่าพื้นฐานทางประสบการณ์	3.129	1.070	3.000	1.347	0.819

จากตาราง 8 พบว่าในกลุ่มผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นในระดับต่ำ เป็นส่วนใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.592 - 2.386 เว้นแต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเชิญวิทยากร การศึกษาแนวการสอนจากสถาบันอื่น และการมอบภาระกิจการสอนที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.580 - 3.129)

ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเชิญวิทยากร และการมอบภาระกิจการสอนในระดับปานกลางเพียงสองกิจกรรมเท่านั้น กิจกรรมอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นในระดับต่ำทั้งสิ้นคือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.214 - 2.284

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และของอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรม การปฐมนิเทศ การสังเกตการเยี่ยมเยียน และศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส เป็นรายกิจกรรม แล้วพบว่า ระดับความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันไม่มากนักสำคัญทางสถิติแสดงว่า กลุ่มผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฐมนิเทศ การสังเกตเยี่ยมเยียนและศึกษางานจากอาจารย์อาวุโสสอดคล้องกันทุกกิจกรรม

2.1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการประชุมสัมมนา อบรม ทูงาน และการบรรยายทางวิชาการในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อการประชุม
สัมมนา อบรม ทักษะและการบรรยายทางวิชาการ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				t
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ (N=210)		
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
11.	ได้มีการกำหนดนโยบายและ แนวทางสำหรับโครงการจัด ประชุมสัมมนา อบรมและดูงาน	3.129	1.302	2.450	1.163	4.467**
12.	ในการจัดประชุมสัมมนา ได้มี การเตรียมข้อมูลเพื่อการนี้ ไว้ล่วงหน้า	3.113	1.359	2.618	1.257	3.168**
13.	การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความ สนใจอย่างทั่วถึง	3.043	1.229	2.490	0.942	3.942**
14.	วิทยากรของโครงการฝึกอบรม สัมมนาเป็นผู้มีความรู้ความ สามารถตรงตามจุดมุ่งหมาย ของโครงการ	3.500	0.978	3.194	1.090	2.133*
15.	อาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้มี โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการของสถาบันอื่น ๆ	3.113	1.339	2.827	1.179	1.871
16.	การฝึกอบรม หรือประชุมปฏิบัติ การ ช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาท หน้าที่ในการสอนและปฏิบัติงาน ร่วมกัน	3.309	1.188	2.818	1.024	3.470**

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		
		X	S ²	$\bar{X}$	S ²	t
17.	มีการกำหนดแผนสนับสนุนให้ อาจารย์ไปศึกษาและงาน ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	3.097	1.441	2.510	1.358	3.629**
18.	โครงการศึกษา งานภายใน ประเทศ ได้รับการสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง	2.979	1.399	2.422	1.407	3.358**
19.	หลังจากที่อาจารย์และ บุคลากรทางวิชาการได้ไป ศึกษางานมาแล้ว ได้มีการ จัดให้มีการเสนอรายละเอียด การทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวม	2.268	1.313	2.165	1.124	0.687
20.	มีการกำหนดให้อาจารย์ใหม่ ทุกคน เข้าร่วมสัมมนาในภาค วิชาการด้านการเรียนการสอน เพื่อประกอบการพิจารณา ประเมินผลการทดลองปฏิบัติ ราชการ	1.930	0.952	1.965	0.949	-0.263

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่าในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมในด้านนี้ในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ถึง 7 กิจกรรม (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.043 - 3.309) และเห็นว่า วิทยาการของ โครงการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถตรงตามจุดมุ่งหมายของโครงการแต่ละโครงการในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.500) แต่ความคิดเห็นในเรื่องการเสนอรายงานการฝึกอบรมหรืองานให้เป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม และการสัมมนาอาจารย์ใหม่อยู่ในระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.268 และ 1.930 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้น พบว่า มีความเห็นในระดับปานกลางต่อกิจกรรมการเตรียมข้อมูลล่วงหน้าก่อนจัดประชุมสัมมนา วิทยาการผู้บรรยายเป็นผู้มีความรู้ตรงจุดมุ่งหมายของโครงการ การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการของสถาบันอื่น การฝึกอบรมและประชุมปฏิบัติการช่วยให้ทุกฝ่าย เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการสอนและปฏิบัติงานร่วมกัน และแผนสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษางาน ทางประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.510 - 3.194 ส่วนกิจกรรมด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.965 - 2.400

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการประชุมสัมมนา อบรม ทุนงาน และการบรรยายทางวิชาการในสภาพปัจจุบันระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์พบว่ามีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกกิจกรรม เว้นแต่ในเรื่องการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการกับสถาบันอื่น การเสนอรายละเอียดการดำเนินงานให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การ กำหนดให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมสัมมนาด้านการเรียนการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาการประเมิน ผลการทดลองปฏิบัติราชการ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ในสภาพปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อการ
สร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
21.	มีการส่งเสริมให้จัดรายการ สนทนาทางวิชาการหรือ สัปดาห์ ทางวิชาการอย่าง สม่ำเสมอ	1.889	1.002	1.980	1.179	-0.617
22.	การเผยแพร่ข่าวสารทาง วิชาการในหน่วยงานของท่าน ได้จัดให้มีขึ้นเป็นประจำอย่าง สม่ำเสมอ	2.634	1.207	2.367	1.133	1.800
23.	มีการแนะนำ หรือส่งเสริมให้ อาจารย์เป็นสมาชิกของสมาคม วิชาชีพ หรือสมาคมทางการศึกษา	2.236	1.338	1.929	1.056	2.096 *
24.	เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เข้าร่วม ประชุมปรึกษาเมื่อมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจาก สถาบันอื่น ๆ มาเยี่ยมชม	3.000	1.771	2.539	1.212	2.888 **
25.	มีการจัดมุมหนังสือ หรือห้องสมุด วิชาชีพอื่น ควบคู่ไปกับวิชาชีพที่มี สอนในมหาวิทยาลัยเพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวกในการอ่าน ค้นคว้า ทดลองจัดทำบรรณนิทัศน์ รายชื่อหนังสือหรือตำราใหม่ ๆ แจกจ่ายปิดประกาศให้อาจารย์ได้ ทราบโดยทั่วกัน	2.704	1.469	2.578	1.084	0.840

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
26.	มีการรับวารสารทางวิชาการ หรือ จัดพิมพ์สารข่าวทางวิชาการจาก หน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มา ให้อาจารย์ได้ใช้บริการ	2.958	1.299	2.597	1.227	2.335 *
27.	มีการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประโยชน์ ทางด้านวิชาการเป็นประจำอย่าง สม่ำเสมอ	2.014	1.128	1.909	0.852	0.796
28.	มีการกำหนดโครงการให้ผู้บริหารระดับ ต่าง ๆ เป็นผู้นำในการประชุมกลุ่ม ย่อยเชิงวิชาการ	2.139	1.276	1.833	0.810	2.298 *
29.	มีโครงการจัดแสดงผลงานของอาจารย์ อย่างต่อเนื่องเป็นการภายใน ของแคว่ ละวิทยาเขต	1.972	1.042	1.719	0.726	2.039*
30.	มีการจัดนิทรรศการโดยคณะอาจารย์ เพื่อประโยชน์ในการสร้างบรรยากาศ ทางด้านวิชาการ	1.986	1.128	1.874	0.969	0.803

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่าในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นในระดับปานกลางต่อกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ, การประชุมปรึกษาเมื่อมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา มาจากสถาบันอื่น, การจัดพิมพ์หนังสือหรือตำราใหม่ ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการอ่าน การค้นคว้า, และการรับวารสารทางวิชาการจากหน่วยงานอื่นมาให้ใช้บริการ (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.634 - 3.000) ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ มีความคิดเห็นในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.889 - 2.236

ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้นพบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเฉพาะกิจกรรม การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เข้าร่วมประชุมกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันอื่น, การจัดพิมพ์หนังสือหรือตำราใหม่ ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการอ่าน การค้นคว้า และการรับวารสารทางวิชาการจากหน่วยงานอื่นมาให้ใช้บริการ (ค่าเฉลี่ย 2.539 - 2.597) และมีความคิดเห็นในระดับต่ำ ต่อกิจกรรมด้านอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.719 - 1.979

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและ กิจกรรมด้านอื่น ๆ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการส่งเสริมการเป็นสมาชิก สมาคมวิชาชีพ, การประชุมปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันอื่น, การรับวารสารทางวิชาการจากหน่วยงานอื่นมาให้ใช้บริการ, การกำหนดโครงการให้เป็นผู้นำการประชุมกลุ่มย่อยเชิงวิชาการ, โครงการจัดแสดงผลงานของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ผู้สอน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งสองกลุ่มมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ

2.1.4 การวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการทำงานเป็นโครงการและทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการในสภาพปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการทำงาน
เป็นโครงการ และทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
31.	ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ด้านวิชาการที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย ได้มีการจัดตั้งให้เป็นรูปแบบของคณะกรรมการร่วมกันดำเนินงาน	3.057	1.568	2.652	1.264	2.521*
32.	ผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ หรือการทดลองการเรียนการสอนในหน่วยงาน	2.662	1.541	2.332	1.152	2.138*
33.	ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาและอำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน	2.789	1.455	2.581	1.260	1.310
34.	ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมทำงานกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยของทบวงมหาวิทยาลัย หรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา	2.732	1.685	2.355	1.179	2.376*
35.	มีการประชุมเป็นการเฉพาะสำหรับโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยทางวิชาการ	2.578	1.219	2.358	1.091	1.224

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
36.	มีการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ได้รับทราบจุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์	2.085	1.250	1.989	0.892	0.687
37.	มีการกำหนดตัวบุคคลเพื่อประสานงานโครงการพัฒนาอาจารย์	2.229	1.309	1.939	0.839	2.122 *
38.	มีการประสานงาน ประเมินผลโครงการพัฒนาอาจารย์เป็นระยะ ๆ	1.958	1.270	1.980	1.095	-0.151
39.	มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้หน่วยงานระดับภาควิชาจัดโครงการพัฒนาอาจารย์	2.145	1.420	1.935	1.057	1.404
40.	มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลคุณภาพการสอนของอาจารย์เพื่อกำหนดโครงการพัฒนาอาจารย์ให้อีกต่อ	2.141	1.209	1.838	0.933	2.183 *

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการโครงการด้านวิชาการ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดให้มีโครงการวิชาการ, การให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ, การส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนร่วมทำงานกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยกับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา และการประชุมเกี่ยวกับการวิจัยทางวิชาการในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.578 - 3.056 และมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมอื่น ๆ

อยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.958 - 2.229

ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้น พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเฉพาะในเรื่อง การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการด้านวิชาการ และการให้ค่าปรึกษาแก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.581 - 2.652 นอกนั้นจะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.838 - 2.398

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมการทำงานเป็นโครงการและทำเป็นรูปคณะกรรมการระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานทางวิชาการ, การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการจัดให้มีโครงการทางวิชาการ, การส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ให้มีส่วนร่วมทำงานกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยกับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา, การกำหนดบุคคลผู้ประสานงานโครงการพัฒนาอาจารย์, ตลอดจนการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลคุณภาพการสอนของอาจารย์เพื่อกำหนดโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ถูกต้อง โดยที่กลุ่มผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ ส่วนกิจกรรมอื่นนอกจากนี้ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาด้านการส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิในสภาพปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อการส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
41.	มีการกำหนดแผนส่งอาจารย์ศึกษาต่อไว้อย่างสอดคล้องกับความก้าวหน้าของหน่วยงาน	2.563	1.735	2.236	1.212	2.037*
42.	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีกิจกรรมด้านทัศนศึกษาและเยี่ยมชมการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของอาจารย์	2.309	1.589	2.057	1.134	1.657
43.	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปเลือกหรือร่วมเรียนรายวิชาที่มีประโยชน์ต่อการสอนโดยไม่เพิ่มวุฒิ ในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหในการสอนทุกโอกาส	2.592	1.731	2.427	1.579	0.936
44.	มีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการสอน	2.732	1.570	1.934	1.026	5.335**
45.	มีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพทางการสอน	1.710	0.856	1.716	0.776	-0.045
46.	มีการสำรวจจำนวนอาจารย์ที่ทำการสอนดีและชดชอง เป็นตัวอย่างให้ทราบทั่วกัน	1.916	1.107	1.558	0.622	2.993**

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
47.	ผู้บริหารได้พิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในการเปิดโอกาสให้ไปศึกษาและดูงานทั้งในและต่างประเทศ	2.042	1.469	2.222	1.280	-1.127
48.	มีโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของทุกฝ่าย	2.056	1.083	1.939	0.864	0.881
49.	มีโครงการพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เข้าอบรมวิทยาการสมัยใหม่จากหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาความสามารถในหลาย ๆ ด้าน	2.197	1.446	2.035	1.100	1.069
50.	มีการประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อการวางแผนในระยะต่อไป	1.901	1.119	1.794	0.831	0.817

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการกำหนดแผนให้อาจารย์ศึกษาต่อ การสนับสนุนให้อาจารย์ไปเลือกเรียนรายวิชาที่มีประโยชน์ต่อการสอน โดยไม่เพิ่มวุฒิในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ และการโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.563 - 2.732) และมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมอื่น ๆ ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.710 - 2.309

ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้นพบว่า มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมทุกกิจกรรมในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.558 - 2.427

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิระหว่างกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์แล้วพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง การกำหนดแผนส่งอาจารย์ศึกษาต่อสอดคล้องกับความก้าวหน้าของหน่วยงาน การโยกย้ายหน้าที่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอน และการสำรวจจำนวนอาจารย์สอนและทำดีโดยยกย่องเป็นตัวอย่างให้ทราบโดยทั่วกัน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาการด้านการสร้างและใช้อุปกรณ์รวมทั้งสื่อการสอนต่าง ๆ ในสภาพปัจจุบัน

2.2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความทางวิชาการและตำรา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความทางวิชาการและตำรา

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
51.	ผู้บริหารมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนอาจารย์ให้เขียนเอกสารประกอบการสอนรายวิชาที่สอน	2.944	1.625	2.122	1.664	1.244
52.	ผู้บริหารได้จัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยช่วยเป็นทุนในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนของอาจารย์	2.225	1.720	2.074	1.458	0.893
53.	ได้จัดให้มีฝ่ายบริการการศึกษา หรือโครงการตำรา เพื่อจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้กับอาจารย์	2.690	1.903	2.576	1.586	0.639
54.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่อาจารย์ได้ผลิตออกมา	2.620	1.896	2.465	1.598	0.855
55.	มีการสนับสนุนให้อาจารย์ที่สอนในรายวิชาเดียวกัน ร่วมกันผลิตตำราเพื่อใช้ในการสอนรายวิชานั้น ๆ	2.042	1.012	2.206	1.462	1.024
56.	มีการแนะนำให้อาจารย์รวบรวมเอกสารประกอบการสอน นำมาพัฒนาเป็นตำรา	2.451	1.565	2.439	1.448	0.071

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
57.	มีการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำลงพิมพ์ในวารสารทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	2.775	1.634	2.591	1.553	1.058
58.	มีการสนับสนุนให้ออกวารสารทางวิชาการขึ้นในมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ออกสู่วงการศึกษานอก	2.958	1.698	2.670	1.649	1.616
59.	มีการกำหนดตัวบุคคลเพื่อเป็นผู้นำ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาอาจารย์ในการเขียนบทความ เอกสารและตำรา	1.873	1.112	1.823	1.070	0.347
60.	มีคณะกรรมการพิจารณาผลงานดีเด่นเกี่ยวกับบทความทางวิชาการและตำรา	1.747	1.106	1.852	1.317	0.679

จากตาราง 13 พบว่า ทั้งผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในทุกกิจกรรม กล่าวคือ มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับเรื่อง การส่งเสริมให้เขียนเอกสารประกอบการสอน การจัดให้มีโครงการตำรา การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ และมีระดับความคิดเห็นในค่านอื่น ๆ คือ การจัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเป็นทุนในการตีพิมพ์เอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้อาจารย์สอนวิชาเดียวกันร่วมกันผลิตตำรา การพัฒนาเอกสารประกอบการสอนเป็นตำรา การกำหนดตัวบุคคลเป็นที่ปรึกษาในการเขียนบทความเอกสารและตำราทางวิชาการ การมีคณะกรรมการพิจารณา

ผลงานดีเด่นของอาจารย์ ในระดับต่ำ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ที่มีต่อกิจกรรมในด้านนี้ทุกกิจกรรม

2.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรมการวิจัย ค้นคว้า และทดลองทางวิชาการในสภาพปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการวิจัย ค้นคว้า ทดลองทางวิชาการ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น					
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)			
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2		
61.	มีการสนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัย ค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน และการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย	2.535	1.595	2.465	1.428	0.419	
62.	มีการจัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อให้ ความรู้ทางด้านการศึกษาวิจัยกับอาจารย์ใน มหาวิทยาลัย	2.282	1.091	2.244	1.104	0.262	
63.	มีการรวบรวมผลงานการวิจัยผลงานทาง วิชาการของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มา เผยแพร่ และจัดพิมพ์เพื่อประโยชน์ในการ ศึกษา ค้นคว้าของอาจารย์โดยส่วนรวม	2.113	1.101	2.030	1.014	0.584	

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
64.	มีการเสนอผลงานการวิจัย ของอาจารย์ที่ได้ไปศึกษาต่อ หรือลาไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ	1.775	0.949	1.874	1.004	-0.719
65.	มีการแสวงหา แนะนำแหล่งทุนในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ และแจ้งให้ทราบทั่วกัน	2.305	1.664	2.409	1.106	-0.632
66.	มีการทดลองใช้แนวทางการเรียนการสอนตามความสะดวกทางค่านเทคโนโลยีทางการศึกษา	1.958	1.184	2.005	0.852	-0.354
67.	ผู้บริหาร ได้จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกทางค่านเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เอื้อต่อการผลิตเอกสารประกอบการสอน หรือผลงานทางวิชาการ	2.042	1.334	1.989	1.005	0.359
68.	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัย และการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยจัดสรรงบประมาณไว้เฉพาะ	2.042	1.155	1.935	1.071	0.745

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
69.	มีการเผยแพร่ผลงานด้านการวิจัย ค้นคว้า ทดลองของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้ สถาบันทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้รับรู้ในรูปของวารสารสิ่งพิมพ์	2.042	1.155	1.935	1.071	0.745
70.	มีการสนับสนุนให้อาจารย์ได้จัดทำ โครงการวิจัยเป็นกลุ่ม หรือหมู่คณะ	2.634	1.435	2.338	1.321	1.836

จากตาราง 14 พบว่าในกลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.775 - 2.305) เว้นแต่ในเรื่อง การสนับสนุนให้อาจารย์ ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารงานและการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย การสนับสนุนให้อาจารย์ทำโครงการวิจัยเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.535 และ 2.634 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้นพบว่า มีความคิดเห็นในระดับต่ำทุกกิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.874 - 2.465

เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการวิจัย ค้นคว้าทดลองทางวิชาการ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนา
อาจารย์ด้านวิชาการ ตามความมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ

2.3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์
ผู้สอน เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาและเทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามผลความก้าวหน้า
ทางวิชาการ ด้านการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการ
ปฐมนิเทศการสังเกต เยี่ยมเยียน และศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N= 210)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
1.	หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการปฐมนิเทศ อาจารย์ใหม่หรือผู้ได้รับมอบหมายงานใหม่ หรือได้รับมอบหมายงานใหม่	4.225	0.834	4.106	0.613	1.051
2.	ก่อนการปฐมนิเทศได้มีการวิเคราะห์หา ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดกระบวนการ การปฐมนิเทศ	4.225	0.605	4.093	0.665	1.186
3.	เนื้อหาที่ใช้ในการปฐมนิเทศครอบคลุมเรื่อง ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	4.279	0.891	4.101	0.623	1.519
4.	ในการจัดการปฐมนิเทศได้มีการเชิญผู้ ทรงคุณวุฒิจากภายนอก มาเป็นวิทยากร บรรยาย	3.739	1.225	3.864	1.017	-0.866
5.	อาจารย์ภายในภาควิชา ได้มีการสังเกต การสอนซึ่งกันและกัน	3.522	1.048	3.432	1.267	0.583

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				t
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์พลสอน (N=210)		
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
5.	อาจารย์ภายในภาควิชา ได้มีการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน	3.522	1.048	3.432	1.267	0.583
6.	ในหน่วยงานของท่าน มีการเชิญวิทยากรทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมาบรรยาย	4.057	0.693	3.925	0.643	1.177
7.	อาจารย์ได้มีโอกาสหมุนเวียนกันสอนรายวิชาต่าง ๆ ในแต่ละภาควิชา	3.485	1.298	3.399	1.448	0.521
8.	มีการมอบหมายให้อาจารย์อาวุโส เป็นพี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่	3.614	1.168	3.422	1.331	1.230
9.	มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้อาจารย์ศึกษาแนวการสอนจากสถาบันอื่น ๆ	3.824	0.745	3.893	0.896	-0.538
10.	การมอบหมายภาระกิจการสอนให้อาจารย์นั้นได้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถมากกว่าพื้นฐานทางประสบการณ์	3.841	0.724	3.939	0.823	-0.789

จากตาราง 15 พบว่า ในกลุ่มผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังในระดับสูงเกือบทุกกิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.522 - 4.279 เว้นแต่ในเรื่องโอกาสหมุนเวียนกันสอนรายวิชาต่าง ๆ ในแต่ละภาควิชาของอาจารย์ที่มีระดับความมุ่งหวังปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.485

ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้นพบว่า มีระดับความมุ่งหวังในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่เช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.864 - 4.106 และมีความมุ่งหวังในระดับปานกลางในเรื่องการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน การหมุนเวียนสอนรายวิชาต่าง ๆ ในภาควิชา และการเป็นที่เลื่องอาจารย์ใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.399 - 3.432

เมื่อเปรียบเทียบระดับความมุ่งหวัง เกี่ยวกับการปฐมนิเทศการสังเกตเขียนเขียนและฝึกงานจากอาจารย์อาวุโส ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการประชุมสัมมนา อบรม ทูงาน และการบรรยายทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการประชุมสัมมนาอบรม ทูงานและการบรรยายทางวิชาการ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				t
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน(N=210)		
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
11.	ได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อจัดทำโครงการจัดประชุมสัมมนา อบรม และดูงาน	4.145	0.891	4.016	0.859	0.990
12.	ในการจัดประชุมสัมมนา ได้มีการเตรียมข้อมูลบางอย่างไวล่วงหน้า	4.315	0.682	4.195	0.610	1.085

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				t
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน(N=210)		
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
13.	การประชุมสัมมนาทุกครั้ง ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสนใจอย่างทั่วถึง	4.343	0.489	4.136	0.643	1.924
14.	วิทยาการของโครงการฝึกอบรม สัมมนา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามจุดมุ่งหมายของโครงการ	4.400	0.533	4.362	0.547	0.366
15.	อาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้รับการเสนอชื่อให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของสถาบันอื่น	4.254	0.421	4.178	0.575	0.735
16.	การฝึกอบรม หรือประชุมปฏิบัติการ ช่วยให้ผู้บริหารและอาจารย์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการสอนและปฏิบัติงานร่วมกัน	4.352	0.546	4.215	0.603	1.299
17.	มีการกำหนดแผนสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาและดูงาน ณ ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง	4.352	0.546	4.215	0.603	1.299
18.	โครงการศึกษา ดูงานภายในประเทศ ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	4.479	0.396	4.286	0.687	1.787
19.	มีการจัดพิมพ์เผยแพร่ และเสนอรายงานการไปศึกษา-ดูงานของอาจารย์และผู้บริหารให้อาจารย์ผู้สนใจได้ทราบโดยสม่ำเสมอ	4.423	0.533	4.213	0.586	2.008
20.	มีการกำหนดให้อาจารย์ใหม่ทุกคน เข้าร่วมสัมมนาในภาควิชาการด้านการเรียนการสอน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.155	0.704	4.071	0.767	0.702

จากตาราง 16 พบว่า ในกลุ่มผู้บริหาร มีระดับความมุ่งหวังในระดับสูงทุกกิจกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.145 - 4.479

ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนนั้นพบว่า มีระดับความมุ่งหวังในระดับสูงทุกกิจกรรมเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.016 - 4.362

เมื่อเปรียบเทียบระดับความมุ่งหวังที่มีต่อกิจกรรมการประชุมสัมมนา อบรม ฝึกงาน และการบรรยายทางวิชาการระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการจัดพิมพ์เผยแพร่และเสนอรายงาน การไปศึกษาดูงานของอาจารย์และผู้บริหารให้อาจารย์และผู้สนใจได้ทราบโดยสม่ำเสมอโดยผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ผู้สอน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				t
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
21.	มีการส่งเสริมให้จัดรายการสนทนาทางวิชาการหรือสัปดาห์ ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.171	0.637	4.056	0.767	0.971
22.	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีขึ้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	4.268	0.570	4.116	0.712	1.328

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความถี่เห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์สอน (N=218)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
23.	มีการแนะนำ หรือส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคมทางการศึกษา	4.113	0.673	3.929	0.925	1.431
24.	เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เข้าร่วมประชุมปรึกษาเมื่อมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ มาเยี่ยมเยียน	4.155	0.733	4.019	0.685	1.188
25.	มีการจัดพิมพ์หนังสือ หรือห้องสมุดวิชาชีพอื่น ควบคู่ไปกับวิชาชีพที่มีสอนในมหาวิทยาลัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการอ่าน ค้นคว้า ตลอดจนจัดทำบรรณทัศน์ บัญชีรายชื่อหนังสือหรือตำราใหม่ๆ แจกจ่ายเปิดประกาศให้อาจารย์ได้ทราบโดยทั่วกัน	4.296	0.554	4.191	0.589	0.995
26.	มีการรับวารสารทางวิชาการ หรือจัดพิมพ์สรุทธาชาวทางวิชาการจากหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ มาให้อาจารย์ได้ใช้บริการ	4.366	0.693	4.313	0.551	0.499
27.	มีการจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	4.099	0.776	4.114	0.733	-0.132

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N= 210)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
28.	มีการกำหนดโครงการให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นผู้นำในการประชุมกลุ่มย่อยเชิงวิชาการ	4.028	0.759	3.889	0.871	1.099
29.	มีโครงการจัดแสดงผลงานของอาจารย์อย่างต่อเนื่องเป็นการภายใน ของแต่ละวิทยาเขต	4.000	0.958	3.959	0.819	0.319
30.	มีการจัดนิทรรศการโดยคณะอาจารย์เพื่อประโยชน์ในการสร้างบรรยากาศทางด้านวิชาการ	4.155	0.791	3.827	1.082	2.358

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มผู้บริหารมีระดับความมุ่งมั่นในระดับสูงทุกกิจกรรมโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.000 - 4.366

ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนนั้นพบว่า มีระดับความมุ่งมั่นต่อกิจกรรมทุกกิจกรรมในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.827 - 4.313

เมื่อเปรียบเทียบระดับความมุ่งมั่นเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ แล้วพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความมุ่งมั่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะกิจกรรมการจัดนิทรรศการโดยคณะอาจารย์เพื่อประโยชน์ในการสร้างบรรยากาศทางด้านวิชาการ ซึ่งกลุ่มผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ผู้สอนส่วนกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากนี้ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติในการเปรียบเทียบความแตกต่าง

2.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นโครงการและทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการทำงานเป็นโครงการ และทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=218)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
31.	ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ด้านวิชาการที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย ได้มีการจัดตั้งให้เป็นรูปแบบของคณะกรรมการร่วมกันดำเนินงาน	4.239	0.785	3.985	0.801	2.059
32.	ผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทางวิชาการ หรือการทดลองการเรียนการสอนในหน่วยงาน	4.225	0.634	3.985	0.632	2.072
33.	ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหา และอำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.225	0.577	4.005	0.789	1.856
34.	ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมทำงานกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยของทบวงมหาวิทยาลัย หรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา	4.338	0.569	4.005	0.769	2.846

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผสอน (N=218)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
35.	มีการประชุมผู้บริหารระดับสูงเป็นการเฉพาะสำหรับโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับ การวิจัยทางวิชาการ	4.099	0.690	3.900	0.874	1.581
36.	มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิ ภาพการสอนของอาจารย์เพื่อกำหนดโครงการพัฒนาอาจารย์	4.014	0.972	3.914	0.868	0.759
37.	เมื่อมีปัญหาการพัฒนาทางวิชาการผู้บริหารจะให้การสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาอาจารย์เป็นกลุ่มย่อย	4.155	0.562	3.985	0.739	1.475
38.	มหาวิทยาลัยมอบหมายความรับผิดชอบให้หน่วยงานระดับภาควิชาจัดโครงการพัฒนาอาจารย์	4.127	0.798	4.045	0.803	0.663
39.	มหาวิทยาลัยกำหนดตัวบุคคลเพื่อประสานงานโครงการพัฒนาอาจารย์ในภาควิชา กับระดับมหาวิทยาลัย	4.169	0.714	4.020	0.792	1.224
40.	ผู้บริหารได้สนับสนุนให้จัดตั้งโครงการพัฒนาอาจารย์โดยแต่งตั้งคณะบุคคลเป็นผู้ประสานงานและประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์เป็นระยะ ๆ	4.056	0.768	4.091	0.769	-0.282

จากตาราง 18 พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมดังกล่าวทุกกิจกรรมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.014 - 4.338

ส่วนกลุ่มอาจารย์นั้นพบว่า มีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมทุกกิจกรรมในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.900 - 4.091

เมื่อเปรียบเทียบระดับความมุ่งหวังเกี่ยวกับการทำงานเป็นโครงการและทำเป็นรูปคณะกรรมการพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการทางวิชาการ, การมีส่วนร่วมในการจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารวิชาการของผู้บริหาร และการส่งเสริมอาจารย์ให้มีส่วนร่วมทำงานกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยกลุ่มผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ผู้สอน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ ระดับความมุ่งหวังของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบคะแนนระดับความมุ่งหวัง ของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน(N=210)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
41.	มีการกำหนดแผนส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องกับความต้องการของงาน	4.414	0.594	4.313	0.612	0.932
42.	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้มีกิจกรรมด้านทัศนศึกษาและเยี่ยมเยียนดูการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของอาจารย์	4.423	0.505	4.238	0.709	1.657

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน(N=210)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
43.	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์ไปเลือกหรือร่วมเรียนรายวิชาที่มีประโยชน์ต่อการสอนโดยไม่เพิ่มวุฒิ ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาในการสอนทุกโอกาส	4.282	0.577	4.148	0.675	1.203
44.	มีการโยกย้าย หรือเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการสอน	4.141	0.637	3.727	1.032	3.099
45.	มีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพทางการสอน	3.857	1.023	3.854	0.958	0.026
46.	มีการสำรวจจำนวนอาจารย์ที่ทำการสอนดี และยกย่อง เป็นตัวอย่างให้ทราบทั่วกัน	4.028	1.028	3.864	1.032	1.169
47.	ผู้บริหารได้พิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในการเปิดโอกาสให้ไปศึกษาและดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.097	0.833	4.202	0.649	0.394
48.	มีโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของทุกฝ่าย	4.099	0.719	4.061	0.687	0.329

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร(N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
49.	มีโครงการพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้เข้าอบรมวิชาการ สมัยใหม่จากหน่วยงาน	4.197	0.561	4.066	0.691	1.099
50.	มีการประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์ เพื่อการวางแผนในรอบปีต่อไป	4.141	0.732	4.000	0.849	1.125

จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มผู้บริหาร มีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมทุกกิจกรรมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.857 - 4.423

และกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพบว่า มีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมทุกกิจกรรมในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.854 - 4.313

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความมุ่งหวังที่มีต่อกิจกรรมการส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิ ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง การเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการสอน โดยกลุ่มผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ ผู้สอน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการเกี่ยวกับการสร้างและใช้อุปกรณ์การสอนรวมทั้งสื่อการสอนต่าง ๆ ตามความมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ

2.4.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอน
เกี่ยวกับการผลิตเอกสารประกอบการสอนการเขียนบทความทางวิชาการและตำรา ผลการวิเคราะห์
ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการ
พัฒนาการผลิตเอกสารประกอบการสอน-เขียนบทความทางวิชาการและตำรา

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N = 210)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
51	ผู้บริหารมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ให้เขียนเอกสารประกอบการสอนรายวิชาที่สอน	4.493	0.825	4.385	0.660	0.933
52	ผู้บริหารได้จัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยช่วยเป็นทุนในการผลิตเอกสารทางวิชาการเพื่อประกอบการสอนของอาจารย์	4.409	0.559	4.137	0.649	2.456 *
53	ได้จัดให้มีฝ่ายบริการการศึกษา หรือโครงการตำรา เพื่อจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้กับอาจารย์	4.507	0.397	4.323	0.555	1.849
54	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่อาจารย์ได้ผลิตออกมา	4.380	0.639	4.238	0.693	1.241
55	มีการสนับสนุนให้อาจารย์ที่สอนในรายวิชาเดียวกัน ร่วมกันผลิตตำราเพื่อใช้ในการสอนรายวิชานั้น ๆ	4.254	0.592	4.167	0.781	0.737

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความถี่เห็น				
		ผู้บริหาร(ผ. 71)		อาจารย์สอน (ผ. 210)		
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
56.	มีการแนะนำให้อาจารย์รวบรวมเอกสารประกอบการสอน นำมาพัฒนาเป็นตำรา	4.268	0.627	4.116	0.759	1.295
57.	มีการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำลงพิมพ์ในวารสารทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย	4.296	0.668	4.231	0.694	0.565
58.	มีการสนับสนุนให้ออกวารสารทางวิชาการขึ้นในมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ออกสู่วงการศึกษายานนอก	4.380	0.525	4.269	0.667	1.012
59.	มีการกำหนดตัวบุคคลเพื่อเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาอาจารย์ในการเขียนบทความ เอกสาร และตำรา	4.183	0.666	4.050	0.932	1.037
60.	มีคณะกรรมการพิจารณาผลงานดีเด่นเกี่ยวกับบทความทางวิชาการและตำรา	4.225	0.663	4.112	0.875	0.908

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังต่อการจัดให้มีฝ่ายบริการการศึกษา หรือโครงการตำรา เพื่อจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้กับอาจารย์ในระดับสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.507 และมีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมอื่นที่เหลือในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง

4.183 - 4.493

ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพบว่า มีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมทุกกิจกรรมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.050 - 4.385

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความมุ่งหวังที่มีต่อกิจกรรมการผลิตเอกสารประกอบการสอนการเขียนบทความทางวิชาการและตำราระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการจัดสรรเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมาสนับสนุนในการผลิตเอกสารทางวิชาการของอาจารย์เพียงเรื่องเดียว นอกนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน ค้นคว้า และทดลองทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความมุ่งหวังของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน ค้นคว้า ทดลองทางวิชาการ

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความพึงพอใจ				t
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		
		$\bar{x}$	S^2	$\bar{x}$	S^2	
61.	มีการสนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัย ค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน และการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย	4.451	0.508	4.202	0.639	2.309
62.	มีการจัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้ทางด้านการวิจัยกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	4.254	0.621	4.207	0.682	0.426

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความพึงพอใจ				
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		t
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
63.	มีการรวบรวมผลงานการวิจัยผลงานทางวิชาการของสถาบันการศึกษาต่างๆ มาเผยแพร่ และจัดพิมพ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์โดยส่วนรวม	4.282	0.548	4.162	0.739	1.039
64.	มีการเสนอผลงานการวิจัย ของอาจารย์ ที่ได้ไปศึกษาต่อ หรือลาไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ	4.324	0.651	4.106	0.735	1.862
65.	มีการแสวงหา แนะนำแหล่งทุนในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ และแจ้งให้ทราบทั่วกัน	4.377	0.639	4.323	0.626	0.463
66.	มีการทดลองใช้แนวทางการเรียนการสอนตามความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.296	0.554	4.219	0.702	0.669
67.	ผู้บริหาร ได้จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เอื้อต่อการผลิตเอกสารประกอบการสอน หรือผลงานทางวิชาการ	4.479	0.396	4.202	0.802	2.402
68.	มีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า และการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยจัดสรรงบประมาณไว้เฉพาะ	4.394	0.442	4.146	0.863	2.073

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะกิจกรรม	คะแนนความคิดเห็น				t
		ผู้บริหาร (N=71)		อาจารย์ผู้สอน (N=210)		
		$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
69.	มีการเผยแพร่ผลงานด้านการวิจัย ค้นคว้าทดลองของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้สถาบันทางการศึกษา หรือหน่วยงาน อื่น ๆ ได้รับรู้ในรูปของวารสารสิ่งพิมพ์	4.296	0.554	4.151	0.674	1.308
70.	มีการสนับสนุนให้อาจารย์ได้จัดทำ โครงการวิจัยเป็นกลุ่ม หรือหมู่คณะ	4.324	0.537	4.228	0.698	0.852

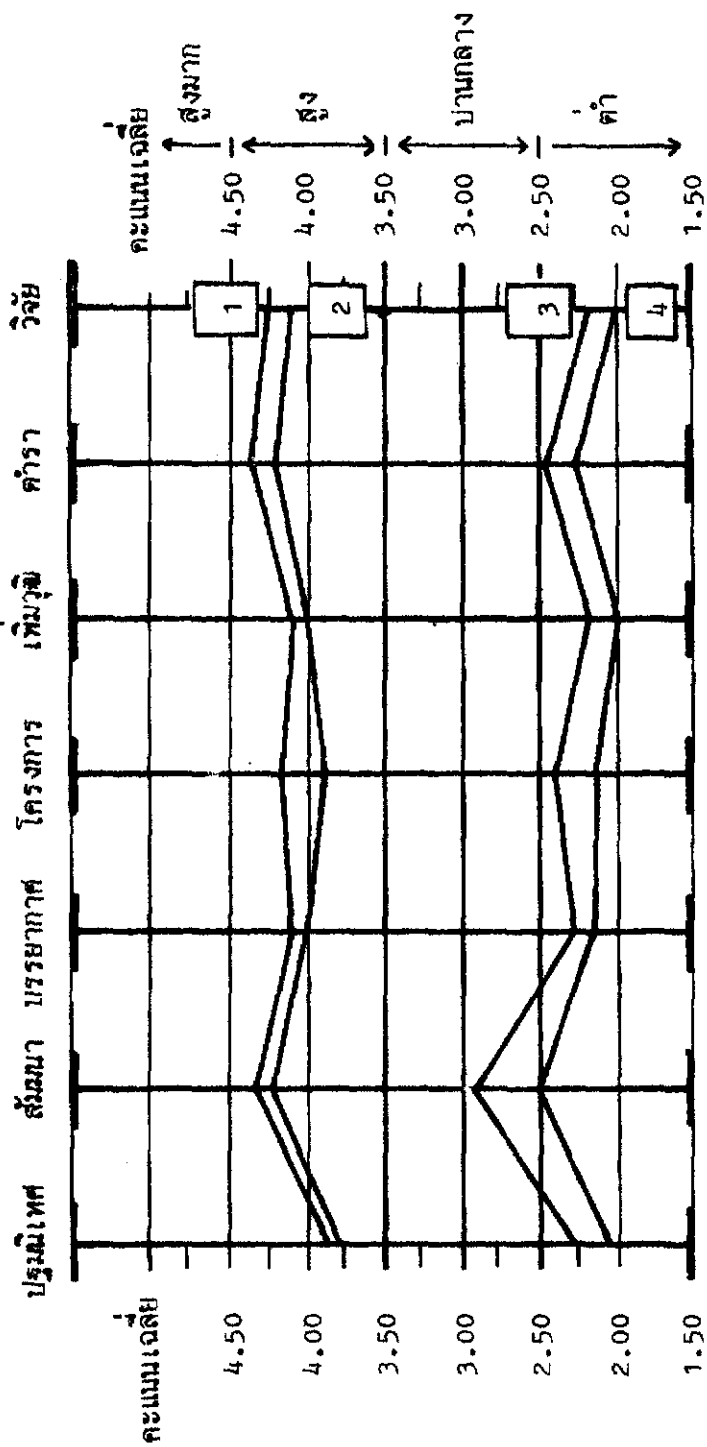
* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมในด้านนี้ในระดับ
สูงทุกกิจกรรมโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.254 - 4.479

ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอนพบว่า มีระดับความมุ่งหวังต่อกิจกรรมทุกกิจกรรมในระดับสูง
เช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.106 - 4.323

เมื่อเปรียบเทียบระดับความมุ่งหวังที่มีต่อกิจกรรมการวิจัย ค้นคว้า ทดลองทางวิชาการ
ระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ผู้สอน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในเรื่องการสนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย
เพียงเรื่องเดียว โดยผู้บริหารมีระดับความมุ่งหวังสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ผู้สอน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ
ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อเป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และตามความมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ทั้งเจ็ดด้าน คือ การปฐมนิเทศ สัมมนา บรรยายภาค โครงการ เติมวุฒิ ตำรา และวิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนเฉลี่ยของกิจกรรมทั้งหมดในแต่ละด้านเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นทั้งหมด กับเกณฑ์ที่กำหนดผลการวิเคราะห์พบว่าในกลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแต่ละด้านเป็น 2.285, 2.948, 2.353, 2.437, 2.201, 2.432, 2.208 ตามลำดับ และในกลุ่มอาจารย์ผู้สอนมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.051, 2.546, 2.132, 2.199, 1.992, 2.282, 2.145 ตามลำดับ และความคิดเห็นตามความมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติของกลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านเป็น 3.881, 4.326, 4.165, 4.165, 4.168, 4.339, 4.347 ตามลำดับ และกลุ่มอาจารย์ผู้สอนมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.817, 4.200, 4.041, 3.993, 4.047, 4.203, 4.194 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง เฉพาะในด้านการสัมมนา เท่านั้น ส่วนด้านอื่น ๆ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นในระดับต่ำทั้งหมด ส่วนความคิดเห็นตามความมุ่งหวังนั้นพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เพื่อให้เห็นภาพของการวิเคราะห์ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นแผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนในแต่ละด้าน ดังภาพประกอบ 2



1. แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการ ที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ
2. แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นของผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการ ที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ
3. แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการ ที่เป็นผู้ไม่แน่ใจ
4. แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นของผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการ ที่เป็นผู้ไม่แน่ใจ

ภาพประกอบ 2 แผนภาพแสดงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและตามความมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของสมรรถภาพด้านวิชาการและทักษะของผู้บริหารและอาจารย์
ผู้สอนที่ต้องพัฒนา

3.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของสมรรถภาพด้าน
วิชาการและทักษะของอาจารย์ที่ต้องพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ปรากฏ
ดังตาราง 22

ตาราง 22 ลำดับความสำคัญขอ สมรรถภาพด้านวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สมรรถภาพด้านวิชาการ	จำนวน คน	ร้อยละ	อันดับที่
การพัฒนาการเรียนการสอน	33	46.48	1
การพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัย	18	25.35	4
การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการ	24	33.80	3
ความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้สอน	30	42.25	2
การให้บริการคำปรึกษากับนิสิต	26	36.62	5
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของ มหาวิทยาลัย	34	47.89	6
การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	24	33.80	7

จากตาราง 22 แสดงว่า ผู้บริหารได้จัดอันดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้าน
วิชาการของอาจารย์ที่ต้องพัฒนา โดยถือการร้อยละเป็นเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญพบว่า ด้านการ
เรียนการสอน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้สอน และด้านการเขียนตำรา หรือบทความทางวิชาการ
สองสามตามลำดับ ส่วน การให้บริการทางวิชาการเป็นด้านที่ต้องการมากเป็นอันดับหนึ่งสองสามตาม
ลำดับ ส่วน การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นความต้องการอันดับสุดท้ายในทัศนะของผู้บริหาร

3.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของสมรรถภาพ
ด้านวิชาการ และทักษะของอาจารย์ที่พัฒนาตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน ผลการวิเคราะห์
ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ลำดับความสำคัญของสมรรถภาพด้านวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน

สมรรถภาพด้านวิชาการ	จำนวน คน	ร้อยละ	ลำดับที่
การพัฒนาการเรียนการสอน	115	54.76	1
การพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัย	51	24.29	3
การเขียนตำรา หรือบทความทางวิชาการ	55	26.19	4
ความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้สอน	74	35.24	2
การให้บริการคำปรึกษากับนิสิต	68	32.38	5
การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	81	38.57	6
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไป ของมหาวิทยาลัย	135	64.29	7

จากตาราง 23 แสดงว่า อาจารย์ได้จัดอันดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ
ด้านวิชาการของอาจารย์ที่ต้องพัฒนา โดยถือการร้อยละเป็นเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญ พบว่า
ด้านที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดสามอันดับ เรียงตามลำดับมากขึ้น ได้แก่ ด้านการเรียน
การสอน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้สอน และการพัฒนาส่งเสริมงานวิจัย ส่วนความต้องการ
พัฒนาสมรรถภาพเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไป ของมหาวิทยาลัย เป็นความ
ต้องการอันดับสุดท้าย ในทัศนะของอาจารย์

3.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของการส่งเสริมความรู้และทักษะของอาจารย์ที่ต้องพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 ลำดับความสำคัญของการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

การส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะ	จำนวน คน	ร้อยละ	ลำดับที่
การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา	25	35.21	1
เทคนิคการสอนแบบต่าง	19	26.76	2
เทคโนโลยีทางการศึกษาสื่อการเรียนอุปกรณ์การสอน	14	19.72	4
การพัฒนา-ปรับปรุงหลักสูตร	18	25.35	6
การประชุม สัมมนา อบรม ศึกษา ศึกษาดูงาน	17	23.94	7
การเขียนแผนการสอน	15	21.13	8
การประเมินผลการเรียนการสอน	19	26.76	5
จิตวิทยาการเรียนรู้	16	22.54	3

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้บริหารได้จัดอันดับความสำคัญการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ โดยถือว่าร้อยละของเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญ พบว่าความต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุดสามอันดับเรียงตามลำดับคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และจิตวิทยาการเรียนรู้ ส่วนความต้องการด้านสุดท้ายคือการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเขียนแผนการสอน

3.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอันดับความสำคัญของการส่งเสริมความรู้และทักษะของอาจารย์ ที่ต้องพัฒนาตามความคิดเห็นของอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน

การส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะ	จำนวน คน	ร้อยละ	ลำดับที่
การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา	70	33.33	1
เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ	65	30.95	2
เทคโนโลยีทางการศึกษา สื่อการเรียน อุปกรณ์การสอน	39	18.57	3
การพัฒนา-ปรับปรุงหลักสูตร	44	20.95	4
การประชุม สัมมนา อบรม ศึกษา ทูงาน	43	20.48	7
การเขียนแผนการสอน	35	16.67	8
การประเมินผลการเรียนการสอน	45	21.43	6
จิตวิทยาการเรียนรู้	41	19.52	5

จากตาราง 25 แสดงว่า อาจารย์ได้จัดอันดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ โดยถือว่าร้อยละของเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญพบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุดสามอันดับเรียงตามลำดับคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และเทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อการเรียน-อุปกรณ์การสอน ส่วนความต้องการต่ำสุดท้าย คือ การพัฒนาสมรรถภาพด้านการเขียนแผนการสอน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพของภาควิชาการ อาจารย์ด้านวิชาการ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ผู้สอน ซึ่งปฏิบัติการภารกิจอยู่ในระหว่างปีการศึกษา 2526 - 2527 ซึ่งสรุปขั้นตอนและผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ การส่งเสริมความรู้ และพัฒนาทักษะ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ผู้สอน

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่อาจารย์ผู้สอนทุกชั้นปี และผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ในปีการศึกษา 2526 - 2527 รวม 281 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษา ค้นคว้า จากตำราเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อาจารย์ด้านวิชาการ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งทางบริหาร และ อาจารย์ผู้สอน และจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัยเอง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ สร้างไปขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามแล้ว จึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถาม จากนั้น จึงนำแบบสอบถามกลับมา

ปรับปรุงแก้ไข โดยยึดความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหลักพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กระทำเป็น 2 กรณี กรณีหนึ่ง สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่วิทยาเขตส่วนภูมิภาค จัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งและรับแบบสอบถาม ถึงทางไปรษณีย์ อีกกรณีหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างอยู่วิทยาเขตกลางในกรุงเทพฯ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 372 ฉบับ และแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 281 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.54

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์ด้านวิชาการ และพัฒนาทักษะของอาจารย์ วิเคราะห์โดยใช้การร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ ในปัจจุบัน และที่มุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และการทดสอบสมมติฐานด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 46.80 อาจารย์ร้อยละ 33.80 รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 18.31 และเป็นศาสตราจารย์ ร้อยละ 1.41

จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ผู้สอนที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ร้อยละ 53.33 เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 34.29 เป็นรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 11.90 และเป็นศาสตราจารย์ ร้อยละ 0.48

2. อายุราชการ มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารมีอายุราชการ 11 - 15 ปี ร้อยละ 35.21 อายุราชการ 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.54 อายุราชการ 21 - 25 ปี ร้อยละ 16.90 อายุราชการ 1 - 5 ปี มีน้อยที่สุด ร้อยละ 1.41

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ผู้สอน ที่มีอายุราชการ 6 - 10 ปี มีมากที่สุด ร้อยละ 27.14 อายุราชการ 11 - 15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป มีมากระดับปานกลางร้อยละ

21.43 และอายุราชการ 1 - 5 ปี มีน้อยที่สุด ร้อยละ 7.62

3. วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร มีวุฒิปริญญาตรีในประเทศมากที่สุด ร้อยละ 47.88 ปริญญาโท ตามโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ร้อยละ 2.82

ในกลุ่มอาจารย์ มีวุฒิปริญญาโทในประเทศมากที่สุด ร้อยละ 46.19 ปริญญาตรีรวมโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ร้อยละ 2.86

4. ประเภทสมาชิกของสมาคม องค์การ และชมรมต่าง ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร จะเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ องค์การ และชมรมต่าง ๆ ทางวิชาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศมากที่สุด ร้อยละ 70.42 และกลุ่มอาจารย์มีมากที่สุด คือ กลุ่มที่เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ องค์การ และชมรมวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ร้อยละ 58.57

5. ระดับชั้นที่สอนและลักษณะวิชาผู้ตอบแบบสอบถาม ที่สอนตรงกับวิชาเอกที่เรียนมาในระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด ร้อยละ 67.87 ระดับมหบัณฑิต ร้อยละ 32.13 และผู้ตอบแบบสอบถามที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75 ระดับมหบัณฑิต ร้อยละ 25

6. ปริมาณงานด้านวิชาการที่จำแนกตามประเภทและความสำเร็จของงานที่กำลังเขียนหรือทำการวิจัย ประเภทบทความทางวิชาการมีปริมาณสูงสุดร้อยละ 52.21 ที่น้อยที่สุด คืองานแปล ร้อยละ 3.68

งานที่เขียนเสร็จแล้วยังไม่ได้พิมพ์ เป็นประเภทบทความทางวิชาการมีมากที่สุด ร้อยละ 35.71 ที่น้อยที่สุด คือ งานแปล ร้อยละ 14.29

งานที่เขียนเสร็จและพิมพ์เผยแพร่แล้ว เป็นประเภทบทความทางวิชาการมากที่สุด ร้อยละ 50 และน้อยที่สุด คืองานแปล ร้อยละ 3.04

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์ในลักษณะความมุ่งหวังที่ควรปฏิบัติ และที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า

1. ทั้งสองกลุ่มเห็นว่า งานพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการทุกกิจกรรม ทุกด้านที่ควรปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความทางวิชาการ

และตำรา มีระดับความมุ่งหวังต่อการจัดให้ฝ่ายบริการการศึกษาหรือโครงการตำราเพื่อจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้กับอาจารย์ในระดับสูงที่สุด

2. พิจารณาจากการปฏิบัติจริงในสภาพปัจจุบันซึ่งเป็นการสนองตอบความต้องการนั้น ผู้บริหารเห็นว่า กิจกรรมการประชุมสัมมนา -อบรม-ดูงาน และการบรรยายทางวิชาการ ได้พัฒนาอยู่ระดับปานกลาง

ส่วนกลุ่มอาจารย์เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีการพัฒนาอยู่ในระดับต่ำทุกกิจกรรม ยกเว้นด้านการประชุม-สัมมนา-อบรม-ดูงานและการบรรยายทางวิชาการ ซึ่งเห็นว่าได้พัฒนาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพและทักษะด้านการเรียนการสอน ของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน

1. ในด้านการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ ผู้บริหารได้จัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

การพัฒนาการเรียนการสอน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้สอน การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยค้นคว้า การให้คำปรึกษาแก่นิสิต การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของมหาวิทยาลัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ส่วนอาจารย์ผู้สอนได้จัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาการเรียนการสอน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้สอน การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัย การให้คำปรึกษาแก่นิสิต การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของมหาวิทยาลัย

เมื่อเปรียบเทียบการจัดลำดับความสำคัญแล้วจะเห็นว่า ผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องกับอาจารย์ผู้สอนใน ห้าอันดับแรก ส่วนอันดับที่หกและเจ็ด มีความเห็นสลับกัน คือ ผู้บริหารเห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของมหาวิทยาลัย มีความสำคัญมากกว่าการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ส่วนอาจารย์ผู้สอนเห็นว่า การบริการทางวิชาการแก่สังคมมีความสำคัญมากกว่าความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของมหาวิทยาลัย

2. สำหรับในด้านการส่งเสริมความรู้และการพัฒนาทักษะนั้น ผู้บริหารได้จัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน เทคนิคการสอน แบบต่าง ๆ จิตวิทยาการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา-สื่อการเรียนและอุปกรณ์การสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การพัฒนา-ปรับปรุงหลักสูตร การประชุม-อบรม-สัมมนา-ศึกษา-ดูงาน และการเขียนแผนการสอน

เมื่อเปรียบเทียบการจัดลำดับความสำคัญแล้วจะเห็นว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันในสองกิจกรรมแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และสองกิจกรรมสุดท้ายคือ การประชุมสัมมนา-อบรม-ศึกษา-ดูงาน และการเขียนแผนการสอน ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนจัดลำดับความสำคัญแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้มองเห็นภาพพจน์เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ ซึ่งจะได้อภิปรายเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุดและรองลงมาคือ เป็นอาจารย์ รองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์มีน้อยที่สุด ส่วนกลุ่มอาจารย์ผู้สอน ยังคงมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์โดยส่วนรวม

อายุราชการ ผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี และ 26 ปีขึ้นไป เป็นส่วนมาก ในขณะที่อาจารย์ผู้สอนมีอายุราชการในช่วง 6-10 ปีมากที่สุด และอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี และ 26 ปีขึ้นไปอยู่ในอันดับรองลงมา

วุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท และปริญญาตรีมากที่สุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ผู้มีวุฒิปริญญาเอกมีน้อย ดังนั้นการสนับสนุนให้ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิสูงขึ้นและให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติการสอนเหมาะสมการเป็นผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในสถานอุดมศึกษายิ่งขึ้น นับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ ควบคู่กัน

การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้บริหารและ
อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ ย่อมแสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนสามารถปฏิบัติ
ภารกิจทั้งการบริหารและการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะได้รับการอบรม
หรืออย่างน้อยก็ประสบการณ์จากสมาคมวิชาชีพที่เป็นสมาชิกอยู่บางส่วน นอกเหนือไป
กับความสามารถในการสอนแต่ละสาระวิชาแล้ว ปรากฏว่า ในระดับการสอบปริญญาตรี
หรือสอบวิชาที่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมา ส่วนในระดับปริญญาโทและ ศึกษาระดับ
สอนจะไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมาจึงร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้
อาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชาที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่ตนเรียนมา ศึกษาศักยภาพเพิ่ม
เติมให้เพียงพอไปด้วยความรู้ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ เพื่อรับผิดชอบการ
ผลิตบัณฑิตทั้งระดับปริญญาตรี 4 สาขาวิชา ระดับมหาบัณฑิต 26 วิชาเอก และอีก 2
วิชาเอกในระดับดุษฎีบัณฑิต อีกด้วย

ปริมาณงานด้านวิชาการตามประเภทและความสำเร็จของงาน ประเภทของ
บทความทางวิชาการมากที่สุดทั้งในส่วนที่กำลังเขียน เขียนเสร็จแต่ยังไม่ตีพิมพ์ และ
งานที่เขียนเสร็จตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว ส่วนงานวิจัยและงานแปล มีความสำเร็จของงาน
น้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุของความไม่สะดวกในด้านอุปกรณ์การทำงาน
และบริการการพิมพ์จากทางมหาวิทยาลัยจะอำนวยความสะดวกน้อย นอกเหนือจากไม่มีเงิน
ทุนด้วยอีกส่วนหนึ่ง

ตอนที่ 2 ความเห็นของคณะกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของผู้บริหารและ
อาจารย์ผู้สอนในภาพรวมอยู่ในปัจจุบัน และมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ

2.1 ความเห็นต่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ
ทางการศึกษาและเทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการตาม
การึกษา

2.1.1 การปฐมเหตุ การสังเกต การเชื่อมโยง การศึกษาจากอาจารย์อาวุโส ความคิดใหม่ในสถานที่เป็นปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนทางวิศวกรรมศาสตร์ตรงกันว่า ฝึกอบรมจริงจังในปัจจุบันยังมีน้อยหรือต่ำมาก และมีความมุ่งหวังที่จะให้การให้ทุนมาเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุที่ทุกคนมองเห็นความสำคัญของการปฐมเหตุและเชื่อมโยงในบางครั้งไม่สนใจ ประกอบกับขาดความร่วมมือและใจในการวางแผนในการจัดดำเนินการให้กิจกรรมดังกล่าวจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นควรที่จะมีการวางแผนให้เหมาะสม และจัดการปฐมเหตุและแนะนำวิธีการที่ถูกต้อง น่าสนใจ และได้รับประโยชน์สูงสุด กิจกรรมการสังเกต การเชื่อมโยง และการศึกษาจากอาจารย์อาวุโส ก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการเรียนการสอนที่ดี การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น แต่การศึกษาดูงาน เป็นการยากสำหรับผู้บริหาร เพราะการออกเดินทางในปัจจุบัน ในความคิดก็ตรงกับอาจารย์ปฏิบัติงานและปฏิบัติการสอนมาก การกระทำเช่นนี้ จะเกิดในจิตตความสนใจ สัมผัสใจของอาจารย์ตนเอง ผู้บริหารจะกระทำโดยมุ่งเน้นการประชุมให้มีความสำคัญ นอกกล่าวถึงความเคลื่อนไหวทางวิชาการเกี่ยวกับการไปบรรยายทางวิชาการหรือเชิญตรงจากผู้เชี่ยวชาญนอกมาบรรยายพิเศษ เป็นการกระตุ้นให้อาจารย์อาวุโสชักชวนอาจารย์ใหม่ให้ติดตามตนเองไปร่วมบรรยาย ด้วยวิธีการดังกล่าวผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการบริหารนอกแบบที่จะแสวงหาหนทางและการเงินมาสนับสนุนงานด้านนี้ ในด้านการสังเกตการสอนหรือมอบหมายงานการสอนและการพัฒนาเป็นกันสอรายวิชาการต่าง ๆ หัวหน้าภาควิชาอาจจะก่อให้เกิดความสนใจ เอาใจใส่ของผู้ใต้บังคับบัญชาในภาควิชาให้มีความจำเป็นและความสำคัญทางด้านนี้ในอันที่จะปรับปรุงตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพราะการสังเกตด้วยตนเองในการสอนและการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา จะเกิดในด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างอาจารย์ด้วยกัน ไม่เหมือนกับที่จะต้องพบในระหว่างทางการสอน หรือถ้าหากมีเหตุผลที่สมควรว่ามาสังเกตให้คำแนะนำแก่ครู-อาจารย์ระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

2.1.2 การประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาน และ การบรรยายทาง
วิชาการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยผู้บริหารมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมตามนี้ในระดับปานกลาง แต่อาจารย์ผู้สอน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมตามนี้ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ในหลาย ๆ
ด้าน โดยเฉพาะ การกำหนดให้อาจารย์ให้เหตุผลในการร่วมสัมมนาในภาควิชาตามการเริ่ม
การสอน เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ การจัดให้มีการ
แสดงผลงานและรายละเอียดการปฏิบัติงานตามระเบียบในส่วนรวมหลังจากกลับมา
จากการศึกษา-ดูงานแล้ว โครงการที่ศึกษาและดูงานภายในประเทศไทยได้รับการสนับสนุน
อย่างค่อนแคะ ด้วยเหตุที่การประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาน เป็นแนวทางพัฒนา
ความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ทันสมัย เพราะความรู้ความคิดทางวิชาการมี
การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ ความคิดใหม่ ๆ และแนวปฏิบัติทางวิชาการใหม่ ๆ
ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ ในปัจจุบัน เป็นที่รับและยอมรับสำหรับบุคคลบางกลุ่ม และยัง
ไม่เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลบางกลุ่ม อาจจะด้วยสาเหตุของการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่ว
ถึงนั้น หากได้มีการประชุมสัมมนา ขยายผลเปลี่ยนแนวความคิดในหมู่อาจารย์
ของมหาวิทยาลัยเพื่อรับ และมีการอภิปรายเพื่อหาข้อดีในการรับเอาแนวความคิด
แนวปฏิบัติทางวิชาการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานวิชาการของมหาวิทยาลัยตลอดจนมุ่งที่
จะเผยแพร่แนวความคิดดังกล่าวในหมู่บุคลากรด้วยกันแล้ว ย่อมเกิดประโยชน์เป็น
อเนกประการต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษาโดยส่วนรวม
ยิ่งไม่ควาน้น การจัดกิจกรรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ยังจะเป็นแรงกระตุ้นให้
บุคลากร ของมหาวิทยาลัยสนใจใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม กระตือรือร้นในการศึกษา รับรู้
แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการได้ในอนาคต

2.1.3 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการและ กิจกรรมอื่น ๆ ทั้ง
ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนากิจกรรมตามนี้ยังอยู่
ในระดับต่ำ โดยเฉพาะเรื่อง การส่งเสริมให้จัดรายการสนทนาทางวิชาการ การ
แนะนำหรือส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกองค์การหรือสมาคมวิชาชีพ การจัดประชุม

กลุ่มย่อยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ การจัดแสดงผลงานของอาจารย์ขอทางต่อเนื่อง
ภายในคณะหรือวิทยาเขต การจัดนิทรรศการโดยอาจารย์ การกำหนดโครงการให้
ผู้บริหารระดับต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย กิจกรรมดังกล่าวมาแล้วผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยระดับต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการประชุมเป็นแบบอย่างได้ และกระตุ้นให้
ผู้บริหารระดับรองลงมาได้จัดกิจกรรมและเชิญอาจารย์ให้สนใจสนใจสนทนาทางวิชาการ
กันบ้างในโอกาสที่มาร่วมกัน เพื่อให้เกิดความอบอุ่นโดยอ้อม ๆ เทรรกเข้าไปใน
บรรยากาศ เพราะเนื่องจากวิวัฒนาการของไทยมีการก้าวกระโดดมานาน เวลาร่วมกัน
มากกว่าการที่จะตั้งใจมาพบกันบ่อยครั้ง เรื่องวิชาการ ดังนั้น การดำเนินการตามนี้จะ
อ้อม ๆ ฝึกจากการจัดกิจกรรมทั้งทางการและไม่เป็นทางการไปก่อน จะช่วยให้การ
พัฒนาปณิธานทางด้านการรักษาระดับทางวิชาการดีขึ้น ให้เกิดความเข้าใจ เกิด
ความรู้อย่างกว้างขวางในหมู่บุคลากรเกี่ยวกับ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และ
นโยบาย หรือเทคนิคการดำเนินงาน จะช่วยให้โดยอ้อมที่ดี ไม่ประสิทธิภาพในการ
ทำงานยิ่งขึ้น วิธีการที่จะทำได้หลายวิธี เริ่มจากการจัดรายการปาฐกถาพิเศษ
การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนหรือเป็นที่รู้จักในวงการศึกษามีโอกาสที่ปะสนทนา
รับฟังแนวความคิดในส่วนที่ทุกคนมีความสนใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่า จะขาดเสียมิได้
สำหรับโอกาสที่จะได้ฟัง หรือจัดหาวารสาร บริการห้องสมุด แยกพระราชสารทาง
วิชาการเป็นประจำสม่ำเสมอ มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบละเอียดโดยทั่วไปด้วย

2.1.4 การทำงานเป็นโครงการและรูป คณะกรรมการ ผู้บริหาร
และอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน โดยผู้บริหารเห็นว่าการพัฒนากิจกรรมนี้
โดยปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำ และอาจารย์ผู้สอนเห็นว่ายังจำเป็นต้องอยู่ในระดับต่ำอย่างมาก
โดยมีความมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติให้มากกว่าปัจจุบัน กิจกรรมที่ผู้บริหารเห็นว่าโดยปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลางแล้ว คือ การประสานงานการประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์
เป็นระยะ ๆ การประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ได้ทราบจุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนา
อาจารย์ การกำหนดตัวบุคคลเพื่อประสานโครงการพัฒนาอาจารย์ การมอบหมาย

ความรับผิดชอบในหน่วยงานระดับภาควิชาจัดโครงการพัฒนาอาจารย์ ให้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการประเมินผลคุณภาพการสอน เพื่อกำหนดโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ถูกต้อง กิจกรรมดังกล่าวเป็นความต้องการของตัวอาจารย์สอนที่ดีว่า การพัฒนายังอยู่ในระดับต่ำ ความขัดแย้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ไม่เข้าใจกระบวนการดำเนินการ โดยส่วนรวม ขนาดการวางแผนและนโยบายที่ตรงกัน ไม่มีการประชาสัมพันธ์อย่าง ต่อเนื่อง รัฐบาลละเอียดย่อยๆ กลาง ๆ เท่านั้น ไม่มีโอกาสเตรียมพร้อม ที่จะรับกิจกรรมหรือโอกาสใหม่ ๆ ที่จะสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนได้

2.1.5 การส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิ ทั้งผู้บริหารและ อาจารย์ต้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ ด้านนี้ยังอยู่ในระดับต่ำในสภาวะปัจจุบัน โดยเฉพาะ เกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพทางการสอน การยกย่องอาจารย์ที่ทำการสอนดีให้เป็น อาจารย์ดีเด่นและประกาศเกียรติคุณให้ทราบโดยทั่วกัน การประเมินโครงการพัฒนา อาจารย์เพื่อวางแผนพัฒนาในรอบต่อไป ความเท่าเทียมกันของโอกาสที่จะให้ไปศึกษา ศึกษานอก โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อประสานประโยชน์และความเข้าใจในบทบาทและ หน้าที่การสอนและการปฏิบัติงาน โครงการพัฒนาเทคนิคการสอนและส่งอาจารย์เข้าอบรมเทคนิคใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาความสามารถต่าง ๆ การสนับสนุนให้กิจกรรมพัฒนาศึกษาและ เขียนเขียนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เหล่านี้ เป็นกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถเพิ่มวุฒิให้แก่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ผู้สอน มีความต้องการและมุ่งหวังให้การพัฒนาในระดับสูงทุกด้าน มหาวิทยาลัยควร มีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์ จัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อเสริม ความรู้ความเข้าใจและการตามความสนใจ ของอาจารย์ มีคณะกรรมการจัดกิจกรรมก็จะ มีประโยชน์ไม่ได้ เสียทั้งเวลา แรงงานและเงิน ควรจะได้มีการสำรวจความต้องการ ของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา ภาควิชา เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาจารย์โดยการหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ โดยการติดต่อกับสถาบันการศึกษา

หรือมูลนิธิต่าง ๆ ในประเทศและต่างประเทศ หรือหากจะทำอภิวินัย เพื่อความสมบูรณ์ และเป็นที่ยอมรับ การปรับเปลี่ยนบทบาทการงานให้เหมาะสม หมุนเวียนกันภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้แต่ละคนมีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานกว้างขวางขึ้น เขาใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาขององค์การได้ถูกต้อง แต่ทว่ายังไม่กระทำบ่อยเกินไป เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาการสร้างและใช้อุปกรณ์ รวมทั้งสื่อการสอนต่าง ๆ ในสภาพปัจจุบัน และมุ่งหวังว่าควรปฏิบัติ

2.2.1 การผลิตเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความทางวิชาการและตำรา ในสภาพปัจจุบัน ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ในกิจกรรมด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมในด้านการไม่คณะกรรมการพิจารณาผลงานที่เด่นเกี่ยวกับบทความทางวิชาการและตำรา ไม่มีการพิจารณาในการเขียนและดำเนินการ การสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนรายวิชาเดียวกันร่วมกันผลิตตำรา หรือเอกสารประกอบการสอนน้อย ทุกคนจึงต่างคนต่างเขียน เหตุผลดังกล่าวทำให้กิจกรรมด้านนี้พัฒนาได้น้อย ปัญหาเศรษฐกิจเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้ค่าใช้จ่ายในการจัดพิมพ์สูงขึ้น ประกอบกับมีเวลาน้อยเพราะมีการะงานด้านอื่น เช่นงานบริหารงานสอน และความไม่สะดวกในการหาอุปกรณ์หรือการพิมพ์ ไม่มีความรู้ในการทำงาน ผลงานที่ผลิตออกมาไม่มีคุณภาพดีพอเพราะไม่มีการประเมินผลในการเขียนและขาดคำแนะนำ บุคลากรในหน่วยงานเดียวกันก็ไม่ได้ให้ความสนใจ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ไปสู่หน่วยงานอื่น ๆ บทความและตำราที่ผลิตออกมามักจะซ้ำซ้อน เรื่องและเนื้อหาของคนอื่นที่ผลิตมาก่อน ทำให้หมดกำลังใจ

เพื่อให้การดำเนินงานด้านนี้พัฒนาไปได้อย่างจริงจังจึงสัมพันธ์กับความมุ่งหวังที่ว่าการพัฒนาในระดับที่สูงกว่าปัจจุบันนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดให้มีฝ่ายบริการการศึกษา หรือโครงการตำรา เพื่อจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้แก่อาจารย์ เป็นสิ่งที่ต้องการมากที่สุด ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มมากขึ้น หรืออาจตั้งกรรมการขึ้นเพื่อสนับสนุน

คณะ ภาควิชาและวิทยาเขต จัดรายการเพื่อพัฒนาทางวิชาการให้แก่อาจารย์ เป็น จัดทำวารสารของคณะหรือวิทยาเขตให้เป็นแหล่งรวมวิชาความรู้ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ภารกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์จะได้ผลดียิ่งถ้าตัวอาจารย์ผู้สอนเองเป็นผู้มีความสนใจ และพร้อมที่จะเปิดใจรับความก้าวหน้าและวิชาการใหม่ ๆ มีใจกว้างพอจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถถ่ายทอดความรู้ความถนัดนั้น ๆ ให้กับอาจารย์อื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยได้ทราบโดยทั่วกัน

2.2.2 การวิจัย ค้นคว้า และทดลองทางวิชาการ ในสภาพปัจจุบันผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความเห็นว่า ยังพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่อง การเสนอผลงานวิจัยของอาจารย์ที่กลับจากการศึกษาต่อหรือออกไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในต่างประเทศหรือในประเทศให้อาจารย์ผู้สนใจได้ทราบ การจัดสร้างงบประมาณสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าและสร้างผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน การแสวงหา-แนะนำแหล่งทุนในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ การจัดหาผลงานวิจัยดีเด่นของอาจารย์ต่างสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาเผยแพร่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม การจัดอบรม สัมมนาเพื่อให้ความรู้ทางด้านการวิจัยกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย การให้เวลาหรืออนุญาตให้อาจารย์หยุดพักเพื่อไปทำงานวิจัยโดยไม่ถือเป็นวันลา เหล่านี้ล้วนเป็นจุดบกพร่องของการปฏิบัติงานในการสอนระดับอุดมศึกษาอันเนื่องมาจากการขาดแคลนเงินทุนสนับสนุน ทั้งการจัดพิมพ์เผยแพร่ และการจัดพิมพ์เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีโครงสร้างต่างไปจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั่วไป เป็นโครงสร้างที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นมหาวิทยาลัยที่วิทยาเขตรวมกันถึง 8 วิทยาเขต ในแต่ละทศวรรษงานหรือองค์การที่ให้การสนับสนุน เช่น สำนักงานประมาณแผ่นดิน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และองค์กรอื่น ๆ มองว่าเป็นมหาวิทยาลัยเดี่ยว ดังนั้นการจัดสร้างงบประมาณมาให้โดยถือเป็นหน่วยงานเดียว มหาวิทยาลัยต้องมาแยกออกเป็นหน่วยย่อยถึง 8 หน่วย ส่วนที่ใดและหน่วยใดเหลืออยู่บ้างเมื่อเป็นเช่นนี้ มหาวิทยาลัยก็ย่อมพัฒนาทรัพยากรทุกด้าน ที่จัดสรรให้ทำวิจัยก็ไม่พอ

ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วงศ์เกษม พบว่า อาจารย์ของ วิทยาลัยการศึกษาก่อนออกเจียงเหนือ มีปัญหาคล้ายคลึงกันในด้านการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี อาจารย์ที่จบปริญญาโท หรือปริญญาเอก ทั้งนี้เพราะมีชั่วโมงสอนมากเกินไป ไม่มีเวลาทำวิจัย และทำวิจัยแล้วไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้ (สมชาย วงศ์เกษม 2519 : 117) การไม่ได้นำผลงานการวิจัยไปใช้อาจเพราะไม่รู้ว่าผลการวิจัยมีประโยชน์ใน การปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป อภิสัทธ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำผลการวิจัยไปใช้ คือ ไม่มีทัศนคติของงานวิจัย และ ไม่ทราบแหล่งที่จะได้ผลการวิจัยว่าอยู่ที่ใด (ทวีป อภิสัทธ 2521: 77) นอกจากนี้ ชูรินทร์ ศิริพละ ยังพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร มีปัญหามากในการ ทำวิจัย เนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินการ (ชูรินทร์ ศิริพละ 2524: 4) และ นกมล เชนะโยธิน ได้ศึกษาปัญหาของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่ามีปัญหามาก เกี่ยวกับการขาดเงินทุนทำวิจัยหรือตำรา และอุปสรรครองลงมาคือ ขาดการสนับสนุน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดความรู้จากศูนย์กับนิยาม (นกมล เชนะโยธิน 2524: 118)

ในบรรดาภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น มีงานหลายอย่างที่อาจารย์ ควรเป็นผู้ริเริ่มเอง เช่น งานวิจัย งานเขียนบทความ งานแต่งตำรา เพราะต้องการ ความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นอิสระ จึงเป็นการยากที่จะกำหนดหรือมอบหมายให้อาจารย์ทำ การวิจัย การวิจัยเป็นหน้าที่หลักอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยเป็นการศึกษา เพื่อประโยชน์ของการศึกษาและการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจะต้องสร้างระบบงานที่เอื้อ อำนวยและจูงใจให้ทำวิจัย สนับสนุนให้งานวิจัยมีความสำคัญเท่าเทียมกับงานสอน ให้ อาจารย์มีเวลาพอที่จะทำงานสร้างสรรค์และ เป็นไปตามความต้องการและความมุ่งหวัง ของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่จะพัฒนากิจการกรมตามนโยบายที่มุ่งเน้นด้วย

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ในทุก ๆ กิจกรรม พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกัน เป็นส่วนใหญ่ว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำในขณะที่ความมุ่งหวังให้ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกันไม่มากนัก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า โดยข้อเท็จจริงแล้วการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในสภาพปัจจุบันยังได้รับการส่งเสริมอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ความต้องการหรือความมุ่งหวังของทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนอยู่ในระดับสูง และการที่ยังไม่เกิดปัญหาในทางการบริหารนั้น อาจเป็นเพราะช่องว่างระหว่างความต้องการและการปฏิบัติจริงในปัจจุบันไม่ห่างกันมากนัก โดยผลการวิเคราะห์พบกรณีสุดโต่ง (extreme case) น้อยมาก มีเพียงกรณีเดียว คือ การจัดให้ฝ่ายบริการการศึกษา หรือโครงการตำราเพื่อจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้กับอาจารย์ อย่างไรก็ตาม หากปล่อยไว้โดยไม่ดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการแล้วอาจทำให้ช่องว่างของความต้องการและการปฏิบัติจริงจะขยายมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในเชิงบริหารได้

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์

3.1 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน มีความเห็นตรงกัน และให้ความสำคัญสามอันดับแรก คือ การเรียนการสอน บทบาทความรับผิดชอบของอาจารย์ การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการ ดังนั้น ในการพัฒนาอาจารย์ ควรต้องพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการสอนของอาจารย์ในปัจจุบันยังคงใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้สอนไม่มีเวลาพอที่จะจัดเตรียมสื่อการสอนในทุกบทเรียน หรืออาจเกิดเพราะความไม่เคยชินกับการผลิตอุปกรณ์การสอนด้วยตนเอง จากการศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเชียงราย ของวราภรณ์ มาล่ำพอง และปรียา นิลแก้ว (วราภรณ์ มาล่ำพอง และปรียา นิลแก้ว

2521: 333) และภัทธา นิกมานนท (ภัทธา นิกมานนท 2521: 235) ได้พบว่า วิธีสอนที่ใช้มากที่สุด คือ วิธีการบรรยาย แต่เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนรวมในภายหลัง และจากข้อเสนอแนะของนักศึกษา สรุปได้ว่า นักศึกษาไม่ต้องการให้อาจารย์ทุกสาขาวิชา ใช้วิธีสอนแบบบรรยายมากนัก และผลการศึกษาวิจัยของ สุวรรณี ศรีคุณ (สุวรรณี ศรีคุณ 2521: 57) พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครุศาสตร์วันออกเฉียงเหนือไม่ว่าจะสอนในระดับใด มักจะใช้วิธีสอนแบบบรรยาย จึงสรุปได้ว่า ความจริงคงกล่าวควรจะได้มีการพัฒนา อาจารย์ด้านการเรียนการสอน เป็นอันดับแรก เพื่อสร้างอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการ ถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้ แก่ผู้เรียน ประหยัดปริมาณอาจารย์ที่ใช้สอนโดยการใช้อุปกรณ์เป็นสื่อการสอน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

สำหรับค่านิยมและความรับผิดชอบของอาจารย์ ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญในอันดับรองลงมา แสดงว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรจะต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะสมทั้งหน้าที่และวิธีการที่เหมาะสมทั้งหน้าที่ผู้สอน ดังที่สุวรรณี ศรีคุณ (สุวรรณี ศรีคุณ 2521: 58) ได้วิจัยพบว่า อาจารย์ไม่ว่าจะมีระดับใด มักจะทำหน้าที่ประการเดียว คือ การสอน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 บัญญัติไว้ให้อาจารย์มีหน้าที่รับผิดชอบหลายประการ อันได้แก่ งานการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา 2517: 49)

3.2 ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์
ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้ และพัฒนาทักษะ ของอาจารย์ สามอันดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และจิตวิทยาการเรียนรู้

อาจารย์จัดลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ สามอันดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และจิตวิทยาการเรียนรู้

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญในการส่งเสริม
 ความรู้และพัฒนาทักษะอันดับแรกตรงกัน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา และ
 อันดับรองลงมา คือ การพัฒนาเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ซึ่งแสดงว่า การกำหนดวัตถุประสงค์
 ประสงค์ของการศึกษา เป็นเรื่องที่ควรพิจารณาก่อนเรื่องอื่น โดยความจริงแล้วเป็นเรื่อง
 ที่สำคัญมากในระบบการเรียนการสอน ผู้สอนจะต้องแจ่มแจ้งในวัตถุประสงค์ของการ
 ศึกษาในระดับต่าง ๆ ตลอดจนวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และนำไปประยุกต์เป็นวัตถุประสงค์
 ประสงค์รายวิชาได้ มหาวิทยาลัยควรจะได้มีการอบรมพัฒนาทักษะในเรื่องนี้ก่อนแล้ว
 ตามด้วยการพัฒนาเทคนิคทางการสอนแบบต่าง ๆ อันดับต่อมาผู้บริหารให้ความสำคัญ
 แยกต่างหาก คือ อันดับที่ 3 ผู้บริหารเห็นว่าควรจะพัฒนาด้านจิตวิทยาการเรียนรู
 ส่วนอาจารย์ผู้สอนเห็นว่า การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อการเรียน
 สำคัญกว่า ความคิดเห็นที่แตกต่างนี้เนื่องจาก เหตุที่อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้สอน เป็น
 ผู้ใช้นวัตกรรมและสื่อการเรียนมาก เป็นนวัตกรรมทางการสอนใหม่ ๆ เช่น วิธีสอนแบบ
 โมดูล (Modular learning method) บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed
 learning method) ตลอดจนวัสดุหัตถ์อุปกรณ์ทางการศึกษาต่างๆ การพัฒนา
 ทักษะทางด้านนี้จะช่วยให้อาจารย์ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านี้ได้ถูกต้องและมีความสามารถ
 ใช้ได้ด้วยตนเอง ย่อมเป็นการสะดวกต่อการสอนหนังสือมากกว่าอาศัยเจ้าหน้าที่ทางภาค
 เทคโนโลยีที่ภาระงานมาก บางอย่างก็เป็นอุปกรณ์ใช้ได้ง่าย ผู้บริหารส่วนใหญ่มีชั่วโมง
 สอนที่ต้องรับผิดชอบน้อย บางคนไม่ได้สอนเลย จึงอาจมองข้ามความสำคัญของนวัตกรรม
 ทางการศึกษาและวัสดุหัตถ์อุปกรณ์จึงให้ความสำคัญต่ำกว่าด้านการพัฒนาทักษะทางดาน
 จิตวิทยาการเรียนรู โดยความเป็นจริง การพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาการเรียนรูเป็น
 การพัฒนาส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น ผู้สอนและ
 ผู้เรียนมีความคิดเห็นสอดคล้องสามารถปรับตัวเข้าใจในความคิดซึ่งกันและกันได้เป็น
 อย่างดี

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

งานด้านการพัฒนาอาจารย์เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะสนองตอบต่องานด้านวิชาการหรืออาจจะเรียกได้ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของสถานอุดมศึกษา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจและปฏิบัติกันอย่างจริงจัง รวมทั้งมีความตระหนักในบทบาทและภาระหน้าที่ด้านนี้เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของมหาวิทยาลัยดังนี้

1. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาหรืออบรมระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนใจให้เกิดความตื่นตัวโดยจัดอบรมระยะสั้นหรือระยะยาวตามความจำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ที่หันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ ไม่ลาหลังสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในระดับอุดมศึกษาด้วยกัน

2. ผู้บริหารควรจะได้ปรับปรุงและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้สอดคล้องและเหมาะสมกับฐานะและตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ

3. ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกวิทยาเขตควรมีการวางแผนร่วมกันเพื่อวางนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการให้เป็นไปในทางเดียวกัน และประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์เข้าใจและทราบขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

4. ควรจัดให้มีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งหน่วยงานนี้จะทำหน้าที่วางนโยบายจัดทำโครงการ ดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดหางบประมาณ วิธีการและหาแบบแผนการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการเป็นงานที่สำคัญในปัจจุบันสำหรับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา การพัฒนาที่ควรจะทำนอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้วควรศึกษาในลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่องเงื่อนไขอีกในสี่หรือแปดปีข้างหน้า เพื่อยืนยันและเปรียบเทียบแนวโน้มของความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ

2. ควรมีการศึกษาหาสาเหตุของการทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนคติต่อวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ

3. ควรมีการศึกษาหารูปแบบในการส่งเสริมให้ผู้บริหารและอาจารย์มีทัศนะที่ถูกต้องการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการและคณาอื่น ๆ ที่มีส่วนสนับสนุนให้งานคณาวิชาการเจริญและพัฒนายิ่งขึ้น
4. ควรจะได้ทำการวิจัยในแนวเดียวกันนี้ แต่ให้มองบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช อัมโกชน์ "การประชุมเชิงปฏิบัติการ "ในประมวลบทความการนิเทศการศึกษา ปี 2520
หน้า 243 - 248 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร
2520
- กฤษณา ชูติมา มโนทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ม.ป.ป., อัดสำเนา
- เกษม สุวรรณกุล "การบริหารงานมหาวิทยาลัย" รายงานการสัมมนานายกสภามหาวิทยาลัย
เรื่อง บทบาทของสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัย 29 มกราคม 2525,
72 หน้า อัดสำเนา
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน รายงานการติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา ปี 2517 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2518, 138 หน้า
- คณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน "มโนทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์"
เอกสารประกอบการสัมมนา ผูกอบรมทางการเรียนการสอน ครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ 19 - 30 พฤษภาคม 2523, 65 หน้า อัดสำเนา
- ชาญชัย วลิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ การพัฒนาบุคคล กรุงเทพมหานคร 2521,
323 หน้า
- ชาร์ลี มณีศรี การนิเทศการศึกษา กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนาการพิมพ์ 2521, 288 หน้า
- ชูฮาน เชียร์ "Staff Development" การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนใน
มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร : พวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2518 ภาคผนวก
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน รายงานการวิจัยเรื่อง จริยธรรมของเยาวชนไทย มกราคม 2520
อัดสำเนา 27 หน้า

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ นโยบายการพัฒนาคณากรของ มศว 25 มีนาคม 2525

ทวีบุรุษ หอมเย็น คำบรรยายวิชาการบริหารคณากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร บรรยายในชั้นเรียน 21 มกราคม 2524

เวลา 10.00 - 12.00 น.

_____. "ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาบุคคล" มิตรครู 23 . 34 - 39 ธันวาคม 2526

ทวีป อภิลิทธิ์ การศึกษาลักษณะและปริมาณการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี 17 แห่ง ปริญญาโท ภา.ม.มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521, 88 หน้า

หัตถ์นี้ สุภเมธี บทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 187 หน้า อัดสำเนา

ทพวงมหาวิทยาลัยของรัฐ "โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย" การประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษา

กับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร . ทพวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

2518, อัดสำเนา

ทิพวรรณ สัตถ์ศรีมี โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 119 หน้า อัดสำเนา

ทองจันทร์ หงส์ถาวรภักดิ์ "การพัฒนาอาจารย์" เอกสารประกอบการสัมมนา หัวหน้าคณะ

วิชาครูศาสตร์ วิทยาลัยครู ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 17 - 20 เมษายน

2522, อัดสำเนา

นิสิตแผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานประกอบการเรียนวิชา

Independent study ปีการศึกษา 2524 หน้า 107 อัดสำเนา

✓ นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, อัดสำเนา

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ และธรรมรส โชติคุณุช บนเส้นทางสู่การบริหารการศึกษา สำนักงาน

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523,

อัดสำเนา

- นกดล เชนะโยธิน บทบาททางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครุภาคใต้ในทัศนะของอาจารย์
นักศึกษา และครูประจำการ ปริณยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร 2524, 131 หน้า อัดสำเนา
- น้อย สุปิงคลัต งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์
ปริณยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 97 หน้า อัดสำเนา
- ประทีป ม. โกมลมาศ, ภราดา "การพัฒนาอาจารย์" เสียง มศว 5 : 12 - 20 :
 มกราคม 2526
- ประมวล รุจนเสวี "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการผ่านปกครอง" วารสารข้าราชการ
 8 : 6 สิงหาคม 2523
- พนอม แก้วกำเนิด "งานของวิทยาลัยครู" วารสารครูปริทัศน์ 2 : 8 กันยายน 2520
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518", ราชกิจจานุเบกษา 92 : 6
 กุมภาพันธ์ 2518 : 49
- "พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2517" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91
 ตอน 112, 29 มิถุนายน 2517
- พิสมัย ศรีอำไพ การศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยานิพนธ์ปริณยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 131 หน้า
 อัดสำเนา
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์ "การพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา" อุดมศึกษา 63 : 16
 22 พฤษภาคม 2525
- ปิญญู สาร การบริหารงานบุคคล สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2517, 246 หน้า
 _____ . หลักบริหารการศึกษา สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2518, 695 หน้า
- ภัทรา นิคมานนท์ "การศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูจันทระเกษม"
ผลงานวิจัยทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี
 2522, 492 หน้า

มนูญ (วงศ์นารี) พจนานุกรมวิชาการ, การบริหารบุคคล แพทย์หาอินเตอร์ เนอัมแมล,
2517, 76 หน้า

ยุหิน ศิริพละ บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ จ.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 203 หน้า อัดสำเนา

วรรณคดี มาลำพอง และปรีชา นิลแก้ว "การศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์
วิทยาลัยครูเชียงใหม่" ผลงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี 2522, 492 หน้า

วัฒนา สุตรสุวรรณ "การส่งเสริมสมรรถภาพในองค์การ" สืบ - เฉพาะผู้เป็นหรือ
กำลังจะเป็นพนักงานบัญชี พิมพ์ครั้งที่ 3, นครหลวง : ไทยอนุเคราะห์ไทย 2516,
389 หน้า

วิจิตร วรุตบางกูร ศิลปศาสตร์นาฏสำหรับผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ ประสานมิตร 2525, 229 หน้า อัดสำเนา

วิจิตร ศรีสอาน "แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ระยะที่ 5 อุดมศึกษา 63: 2 - 7 พฤษภาคม
2525

วิเชียร เกตุสิงห์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย 2523, 252 หน้า

วิญญู อังคตารักษ์ วิธีทำงานให้ดี กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519, 165 หน้า

ศรีนครินทร์วิโรฒ, พิมพ์โลก มหาวิทยาลัย การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม พิมพ์โลก :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ พิมพ์โลก 2521, อัดสำเนา

สงขลานครินทร์, มหาวิทยาลัย ร่วมกับ โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย
ของรัฐบาล รายงานผลการฝึกอบรมการพัฒนาการเรียนการสอน สงขลา : มหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์ 2519, อัดสำเนา

สมคิด แก้วสนธิ "การพัฒนาอาจารย์ในประเทศอังกฤษ" ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์
ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1: 9 - 12

มกราคม 2520

สมจิต แก้วสนธิ "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์" เอกสารประกอบการสัมมนาโครงการพัฒนา
คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน ข้าราชการหน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1:

13 มีนาคม 2520

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร ธนบุรี : โรงพิมพ์ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2521 , 534 หน้า

สมาน รังสียกฤษณ์ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์อักษรการพิมพ์ 2522, หน้า 13 - 14

สันต์ ธรรมบำรุง การนิเทศการศึกษา กรุงเทพมหานคร : วรวิจิตรการพิมพ์ (ม.ป.ป.)

สัญญา สุรพันธ์ งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 97 หน้า

สุกัญญา ศิริสันติกร "ระบบการเรียนการสอน" การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ภาควิชาอุดม

ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 209 หน้า

สุธีระ ทานควณิช บทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน ปีการศึกษา

2517 ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 52 หน้า

อัดสำเนา

สุวิษฐา ธีระกุล และคณะ การนิเทศการศึกษา ขนิษฐการพิมพ์ 2524, 316 หน้า

สุวรรณี ศรีคุณ ปัญหาและความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออก

เจียงเหนือ ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 95 หน้า

อัดสำเนา

อุทัย หิรัญโต "การไปศึกษาหรือดูงานในต่างประเทศของข้าราชการ" วารสารข้าราชการ 3: 12

เมษายน - พฤษภาคม 2510, 93 หน้า

อนันต์ ศรีโสภะ หลักการวิจัยเบื้องต้น สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช 2525, 220 หน้า

- Bergevin and Merris Group Processes for Adult Education.
Bloomington, In.d community Services in Adult Education,
1950, 86 p.
- Best, John W. Research in Education. New Jersey, Prentice
Hall, 1970, 320 p.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing.
3nd. ed., New York, Harper & Row, 1970, 752 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
Education. New York, McGraw-Hill Book Co., 1971, 466 p.
- Flippo, Edwind B. Principles of Personnel Management. 3nd.
ed., New York, McGraw-Hill Book Co., 1966, 585 p.
- Guff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. Callifornia: Jessey-
Base, 1975, 216 p.
- Likert, Rensis New Patterns of Management. New York, McGraw
Hill Book Co., 1961, 279 p.
- Mercado, Cesar M. How to conduct Social Science Research.
Manila, Sinay Taly Publishers Inc., 1977, 88 p.
- Millally, Lee J. and Norman V. Duffy. The Goal of Faculty
Development Improving Instruction and Serving, Improving.
College and University Teaching 26 (Spring 1978), 376 p.
- Mistry J. Romy. "Improving College Teaching : Model Faculty
Development Program for and Indian Unitary University",
Dissertation Abstracts 39 (August 1978) : 703-A.
- Pfiffner, John,M. and Frank P. Sherwood. Administrative
Organization, Englewood Cliff, N.J.Prentice-Hall, Inc.,
1960, 376 p.
- Riggs Fred W. Administration in developing countries : the
theory of prismatic society. Boston, Houghton Mifflin.,
1964, 452 p.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology.
New York: McGraw-Hill Book Co., 1964, 454 p.
- Wall, Robert, and Hawkins Huge, Management: A Book of Reading,
San Francisco. McGraw-Hill Book Company, 1964, 509 p.

Sippanondha Ketudat and Other, Research in Education, Bangkok, 1977, 46 p.

UNESCO Conference on Ministers of Education and Ministrator
Responsible for Economic Planning of Member States in Asia.
Prospective of Education in Asia. (Bangkok: UNESCO.1978)
202 p.

ภาคผนวก

(สำเนา)

ที่ ทม.1001(5) /พิเศษ

ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

20 กรกฎาคม 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการออกแบบสอบถาม

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต

ด้วยนางสาวรัตนา สุขปรกติ ข้าราชการสังกัดฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งเป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนา
อาจารย์คณาวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และโครงสร้างแบบสอบถามเพื่อที่จะ
สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ ต่อการพัฒนาอาจารย์คณาวิชาการของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับข้อมูลจากอาจารย์และผู้บริหารเพื่อ
ใช้ในการศึกษาวิจัย จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านขออนุญาตให้นางสาวรัตนา สุขปรกติ
ได้แจกและเก็บแบบสอบถาม ณ วิทยาเขต..... หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วยจกขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

20 กรกฎาคม 2527

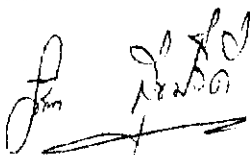
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารและอาจารย์ ที่เคารพทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวรัตนา สุขปรึคค์ ข้าราชการสังกัดฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ ประสานมิตร และเป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต
ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
และได้สร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ ต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย จึงใคร่ขอความ
ร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวรัตนา สุขปรึคค์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

หมายเหตุ โปรดส่งแบบสอบถามฉบับนี้ คืนไปยัง

.....

.....

..... จะมารับคืนด้วยตนเอง.....

แบบสอบถาม

เรื่อง

การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำแนะนำสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม :

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในตำแหน่งวิชาการ
ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการและพัฒนาทักษะของอาจารย์
ผู้สอน

กรุณาอ่าน และตอบคำถามที่เป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะช่วยให้
การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง คำตอบทุกคำตอบ จะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่นำไปแปลผล
เป็นรายบุคคล การเสนอข้อมูลจะทำในรูปกลุ่มของบุคคลเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต

1. ตำแหน่งทางบริหาร

1.1 ☒ มีตำแหน่งทางบริหาร คือ

- | | |
|--|---|
| ☐ ก. อธิการบดี | ☐ ข. รองอธิการบดีฝ่าย |
| ☐ ค. รองอธิการบดีวิทยาเขต | ☐ ง. ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่าย |
| ☐ จ. คณบดี | ☐ ฉ. รองคณบดี |
| ☐ ช. ผู้ช่วยคณบดี | ☐ ซ. หัวหน้าภาควิชา |
| ☐ ฅ. เลขานุการคณะ | |

1.2 ○ เป็นอาจารย์และไม่มีตำแหน่งทางบริหารในปัจจุบัน

2.. ตำแหน่งทางวิชาการ

..... ก. อาจารย์

_____ บ. ^{๖!} ^๕ ^๖ ^๗ ^๘ ^๙ ^{๑๐} ^{๑๑} ^{๑๒} ^{๑๓} ^{๑๔} ^{๑๕} ^{๑๖} ^{๑๗} ^{๑๘} ^{๑๙} ^{๒๐} ^{๒๑} ^{๒๒} ^{๒๓} ^{๒๔} ^{๒๕} ^{๒๖} ^{๒๗} ^{๒๘} ^{๒๙} ^{๓๐} ^{๓๑} ^{๓๒} ^{๓๓} ^{๓๔} ^{๓๕} ^{๓๖} ^{๓๗} ^{๓๘} ^{๓๙} ^{๔๐} ^{๔๑} ^{๔๒} ^{๔๓} ^{๔๔} ^{๔๕} ^{๔๖} ^{๔๗} ^{๔๘} ^{๔๙} ^{๕๐} ^{๕๑} ^{๕๒} ^{๕๓} ^{๕๔} ^{๕๕} ^{๕๖} ^{๕๗} ^{๕๘} ^{๕๙} ^{๖๐} ^{๖๑} ^{๖๒} ^{๖๓} ^{๖๔} ^{๖๕} ^{๖๖} ^{๖๗} ^{๖๘} ^{๖๙} ^{๗๐} ^{๗๑} ^{๗๒} ^{๗๓} ^{๗๔} ^{๗๕} ^{๗๖} ^{๗๗} ^{๗๘} ^{๗๙} ^{๘๐} ^{๘๑} ^{๘๒} ^{๘๓} ^{๘๔} ^{๘๕} ^{๘๖} ^{๘๗} ^{๘๘} ^{๘๙} ^{๙๐} ^{๙๑} ^{๙๒} ^{๙๓} ^{๙๔} ^{๙๕} ^{๙๖} ^{๙๗} ^{๙๘} ^{๙๙} ^{๑๐๐} ^{๑๐๑} ^{๑๐๒} ^{๑๐๓} ^{๑๐๔} ^{๑๐๕} ^{๑๐๖} ^{๑๐๗} ^{๑๐๘} ^{๑๐๙} ^{๑๑๐} ^{๑๑๑} ^{๑๑๒} ^{๑๑๓} ^{๑๑๔} ^{๑๑๕} ^{๑๑๖} ^{๑๑๗} ^{๑๑๘} ^{๑๑๙} ^{๑๒๐} ^{๑๒๑} ^{๑๒๒} ^{๑๒๓} ^{๑๒๔} ^{๑๒๕} ^{๑๒๖} ^{๑๒๗} ^{๑๒๘} ^{๑๒๙} ^{๑๓๐} ^{๑๓๑} ^{๑๓๒} ^{๑๓๓} ^{๑๓๔} ^{๑๓๕} ^{๑๓๖} ^{๑๓๗} ^{๑๓๘} ^{๑๓๙} ^{๑๔๐} ^{๑๔๑} ^{๑๔๒} ^{๑๔๓} ^{๑๔๔} ^{๑๔๕} ^{๑๔๖} ^{๑๔๗} ^{๑๔๘} ^{๑๔๙} ^{๑๕๐} ^{๑๕๑} ^{๑๕๒} ^{๑๕๓} ^{๑๕๔} ^{๑๕๕} ^{๑๕๖} ^{๑๕๗} ^{๑๕๘} ^{๑๕๙} ^{๑๖๐} ^{๑๖๑} ^{๑๖๒} ^{๑๖๓} ^{๑๖๔} ^{๑๖๕} ^{๑๖๖} ^{๑๖๗} ^{๑๖๘} ^{๑๖๙} ^{๑๗๐} ^{๑๗๑} ^{๑๗๒} ^{๑๗๓} ^{๑๗๔} ^{๑๗๕} ^{๑๗๖} ^{๑๗๗} ^{๑๗๘} ^{๑๗๙} ^{๑๘๐} ^{๑๘๑} ^{๑๘๒} ^{๑๘๓} ^{๑๘๔} ^{๑๘๕} ^{๑๘๖} ^{๑๘๗} ^{๑๘๘} ^{๑๘๙} ^{๑๙๐} ^{๑๙๑} ^{๑๙๒} ^{๑๙๓} ^{๑๙๔} ^{๑๙๕} ^{๑๙๖} ^{๑๙๗} ^{๑๙๘} ^{๑๙๙} ^{๒๐๐} ^{๒๐๑} ^{๒๐๒} ^{๒๐๓} ^{๒๐๔} ^{๒๐๕} ^{๒๐๖} ^{๒๐๗} ^{๒๐๘} ^{๒๐๙} ^{๒๑๐} ^{๒๑๑} ^{๒๑๒} ^{๒๑๓} ^{๒๑๔} ^{๒๑๕} ^{๒๑๖} ^{๒๑๗} ^{๒๑๘} ^{๒๑๙} ^{๒๒๐} ^{๒๒๑} ^{๒๒๒} ^{๒๒๓} ^{๒๒๔} ^{๒๒๕} ^{๒๒๖} ^{๒๒๗} ^{๒๒๘} ^{๒๒๙} ^{๒๓๐} ^{๒๓๑} ^{๒๓๒} ^{๒๓๓} ^{๒๓๔} ^{๒๓๕} ^{๒๓๖} ^{๒๓๗} ^{๒๓๘} ^{๒๓๙} ^{๒๔๐} ^{๒๔๑} ^{๒๔๒} ^{๒๔๓} ^{๒๔๔} ^{๒๔๕} ^{๒๔๖} ^{๒๔๗} ^{๒๔๘} ^{๒๔๙} ^{๒๕๐} ^{๒๕๑} ^{๒๕๒} ^{๒๕๓} ^{๒๕๔} ^{๒๕๕} ^{๒๕๖} ^{๒๕๗} ^{๒๕๘} ^{๒๕๙} ^{๒๖๐} ^{๒๖๑} ^{๒๖๒} ^{๒๖๓} ^{๒๖๔} ^{๒๖๕} ^{๒๖๖} ^{๒๖๗} ^{๒๖๘} ^{๒๖๙} ^{๒๗๐} ^{๒๗๑} ^{๒๗๒} ^{๒๗๓} ^{๒๗๔} ^{๒๗๕} ^{๒๗๖} ^{๒๗๗} ^{๒๗๘} ^{๒๗๙} ^{๒๘๐} ^{๒๘๑} ^{๒๘๒} ^{๒๘๓} ^{๒๘๔} ^{๒๘๕} ^{๒๘๖} ^{๒๘๗} ^{๒๘๘} ^{๒๘๙} ^{๒๙๐} ^{๒๙๑} ^{๒๙๒} ^{๒๙๓} ^{๒๙๔} ^{๒๙๕} ^{๒๙๖} ^{๒๙๗} ^{๒๙๘} ^{๒๙๙} ^{๓๐๐} ^{๓๐๑} ^{๓๐๒} ^{๓๐๓} ^{๓๐๔} ^{๓๐๕} ^{๓๐๖} ^{๓๐๗} ^{๓๐๘} ^{๓๐๙} ^{๓๑๐} ^{๓๑๑} ^{๓๑๒} ^{๓๑๓} ^{๓๑๔} ^{๓๑๕} ^{๓๑๖} ^{๓๑๗} ^{๓๑๘} ^{๓๑๙} ^{๓๒๐} ^{๓๒๑} ^{๓๒๒} ^{๓๒๓} ^{๓๒๔} ^{๓๒๕} ^{๓๒๖} ^{๓๒๗} ^{๓๒๘} ^{๓๒๙} ^{๓๓๐} ^{๓๓๑} ^{๓๓๒} ^{๓๓๓} ^{๓๓๔} ^{๓๓๕} ^{๓๓๖} ^{๓๓๗} ^{๓๓๘} ^{๓๓๙} ^{๓๔๐} ^{๓๔๑} ^{๓๔๒} ^{๓๔๓} ^{๓๔๔} ^{๓๔๕} ^{๓๔๖} ^{๓๔๗} ^{๓๔๘} ^{๓๔๙} ^{๓๕๐} ^{๓๕๑} ^{๓๕๒} ^{๓๕๓} ^{๓๕๔} ^{๓๕๕} ^{๓๕๖} ^{๓๕๗} ^{๓๕๘} ^{๓๕๙} ^{๓๖๐} ^{๓๖๑}

ก. รองศาสตราจารย์

๖. ศาสตราจารย์

3. อายุราชการ.....ปี

4. การศึกษาในระดับปริญญา

75

In

120

4.1 ศึกษาในประเทศ

○

○

4.2 ศึกษาในประเทศได้รับทุนโครงการพัฒนา

มหาวิทยาลัย

0

○

4.3 การศึกษาต่างประเทศ

0

○

4.4 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ถาพานจะศึกษาตอในระดับปริญญาเอก

5.1 หลังจากจบปริญญาโทแล้ว.....ปี

5.2 ใ้รับท

○ สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนด

○ ไม่สำเร็จการศึกษา เพราะ _____

6. ท่านเป็นสมาชิกของสมาคม/องค์กร/ชมรม ต่าง ๆ หรือไม่

ไม่ได้เป็นสมาชิก

เป็นสมาชิก _____

ก. สโมสร/องค์การ/ชมรม ☐ ไม่ใช่วิชาชีพ

○ วิจัยชีพ

ข. สมาคม/องค์การ/ชมรมนั้นอยู่ ☐ ในประเทศ

ต่างประเทศ

ก. ตำแหน่งสังกัดของท่านในสมาคม/องค์การ/ชมรม ก็

7. วิชาที่สอนอยู่ในระดับใด ตรงกับสาขาวิชาเอกที่เรียนมาหรือไม่

ระดับ \ เนื้อหา	ตรงกับวิชาเอกที่เรียน	ไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียน
ปริญญาตรี	☐	☐
บัณฑิตศึกษา	☐	☐

8. ปริมาณงานด้านวิชาการ

ผลงาน	กำลังเขียน (เล่ม)	เขียนเสร็จแล้ว	
		พิมพ์เผยแพร่แล้ว	ยังไม่ได้พิมพ์
8.1 คำว่าเรียน	☐	☐	☐
8.2 งานแปล	☐	☐	☐
8.3 บทความทางวิชาการ	☐	☐	☐
8.4 งานวิจัย	☐		
-- งานวิจัยพื้นฐาน	☐	☐	☐
-- งานวิจัยประยุกต์	☐	☐	☐
-- ไม่อาจจำแนกได้	☐	☐	☐
8.5 อื่น ๆ โปรดระบุ.....			

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ้าหากท่านเห็นว่า

- 1) ข้อใดที่ได้มีการปฏิบัติมาก หรือน้อย ในที่นี้ของท่าน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพ - ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
 - 2) ข้อใดที่ท่านคิดว่า ควรปฏิบัติให้มากหรือน้อยลง ในความคิดของท่าน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพ - ที่ควรปฏิบัติ
- โดยที่ระดับของตัวเลขในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

สภาพ - ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	สภาพ - ที่ควรปฏิบัติ
5 หมายถึง สภาพที่ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด	5 หมายถึง สภาพที่ควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สภาพที่ผู้บริหารปฏิบัติมาก	4 หมายถึง สภาพที่ควรปฏิบัติในระดับมาก
3 หมายถึง สภาพที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง	3 หมายถึง สภาพที่ควรปฏิบัติในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สภาพที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อย	2 หมายถึง สภาพที่ควรปฏิบัติในระดับน้อย
1 หมายถึง สภาพที่ผู้บริหารปฏิบัติมีน้อยมาก	1 หมายถึง สภาพที่ควรปฏิบัติในระดับน้อยมาก

17. มีการกำหนดแผนสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษา และดูงาน ณ ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง
18. โครงการศึกษา ดูงานภายในประเทศ ได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
19. มีการจัดพิมพ์เผยแพร่ และเสนอรายงานการ ไปศึกษา-ดูงานของอาจารย์และผู้บริหาร ให้อาจารย์ผู้สนใจได้ทราบโดยสม่ำเสมอ
20. มีการกำหนดให้อาจารย์ใหม่ทุกคน เข้าร่วม สัมมนาในภาควิชาการด้านการเรียนการสอน เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการ ทดลองปฏิบัติราชการ

การสร้างบรรยายภาพทางวิชาการและกิจกรรม
 อื่น ๆ

21. มีการส่งเสริมให้จัดรายการสนทนาทางวิชาการ หรือสัปดาห์ ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ
22. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในหน่วยงานของท่านได้จัดให้มีขึ้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ
23. มีการแนะนำ หรือส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ หรือสมาคมทางการศึกษา
24. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เข้าร่วมประชุมปรึกษาเมื่อมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ มาเยี่ยมเยียน

[illegible]

32. ผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ หรือ การทดลองการเรียนการสอนในหน่วยงาน
33. ผู้บริหารได้ให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหา และ อำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมการที่ ปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน
34. ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วม ทำงานกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยของ ทบวงมหาวิทยาลัย หรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา
35. มีการประชุมผู้บริหารระดับสูงเป็นการเฉพาะ สำหรับโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยทาง วิชาการ
36. มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ การสอนของอาจารย์เพื่อกำหนดโครงการ พัฒนาอาจารย์
37. เมื่อมีปัญหาด้านการพัฒนาทางวิชาการ ผู้บริหาร จะให้การสนับสนุนให้มีโครงการพัฒนาอาจารย์ เป็นกลุ่มย่อย
38. มหาวิทยาลัยมอบหมายความรับผิดชอบให้ หน่วยงานระดับภาควิชาจัดโครงการพัฒนา อาจารย์
39. มหาวิทยาลัยกำหนดตัวบุคคลเพื่อประสานงาน โครงการพัฒนาอาจารย์ในภาควิชากับระดับ มหาวิทยาลัย

[illegible]

55. มีการสนับสนุนให้อาจารย์ที่สอนในรายวิชาเดียวกัน ร่วมกันผลิตตำราเพื่อใช้ในการสอนรายวิชานั้น ๆ
 56. มีการแนะนำให้อาจารย์รวบรวมเอกสารประกอบการสอน นำมาพัฒนาเป็นตำรา
 57. มีการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำลงพิมพ์ในวารสารทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
 58. มีการสนับสนุนให้ออกวารสารทางวิชาการขึ้นในมหาวิทยาลัย และเผยแพร่ออกสู่วงการศึกษาภายนอก
 59. มีการกำหนดตัวบุคคลเพื่อเป็นผู้นำ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาอาจารย์ในการเขียนบทความ เอกสารและตำรา
 60. มีคณะกรรมการพิจารณาผลงานดีเด่นเกี่ยวกับบทความทางวิชาการและตำรา
- การวิจัย ค้นคว้า และทดลองทางวิชาการ
61. มีการสนับสนุนให้อาจารย์ทำการศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน และการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย
 62. มีการจัดโครงการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้ทางด้านการวิจัยกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

[illegible]

63. มีการรวบรวมผลงานการวิจัยผลงานทางวิชาการของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาเผยแพร่ และจัดพิมพ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของของอาจารย์โดยส่วนรวม
64. มีการเสนอผลงานการวิจัย ของอาจารย์ที่ได้ไปศึกษาต่อ หรือลาไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ
65. มีการแสวงหา แนะนำแหล่งทุนในการทำวิจัยให้กับอาจารย์ และแจ้งให้ทราบทั่วกัน
66. มีการทดลองใช้แนวทางการเรียนการสอนตามความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา
67. ผู้บริหาร ได้จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เอื้อต่อการผลิตเอกสารประกอบการสอนหรือผลงานทางวิชาการ
68. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยและการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยจัดสรรงบประมาณไว้เฉพาะ
69. มีการเผยแพร่ผลงานด้านการวิจัย ค้นคว้าทดลองของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้สถาบันทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้รับรู้ในรูปของวารสารสิ่งพิมพ์
70. มีการสนับสนุนให้อาจารย์ได้จัดทำโครงการวิจัยเป็นกลุ่ม หรือมหุ้คณะ

[illegible]

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์และผู้บริหาร
การพิจารณาเลือกคำตอบของการตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ท่านเขียนหมายเลข 1, 2,
3..... ลงหน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าสำคัญที่สุด

3.1 ท่านคิดว่า ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์ ควรพัฒนาด้านใดก่อน
โปรดเรียงลำดับความสำคัญ

- ___ - การเรียนการสอน
- ___ - การวิจัย
- ___ - การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการ
- ___ - ความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้สอน
- ___ - การให้บริการคำปรึกษากับนิสิต
- ___ - ความมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของมหาวิทยาลัย
- ___ - การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

3.2 ในการเรียนการสอน ท่านคิดว่าควรส่งเสริมความรู้และทักษะของอาจารย์และผู้บริหาร
ในเรื่องใดมากที่สุด โปรดจัดลำดับความสำคัญ

- ___ - การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- ___ - เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ
- ___ - เทคโนโลยีทางการศึกษา สื่อการเรียน อุปกรณ์การสอน
- ___ - การพัฒนา-ปรับปรุงหลักสูตร
- ___ - การประชุม สัมมนา อบรม ศึกษา ศึกษาดูงาน
- ___ - การเขียนแผนการสอน
- ___ - การประเมินผลการเรียนการสอน
- ___ - จิตวิทยาการเรียนรู้
- ___ - อื่น ๆ โปรดระบุ

3.3 ขอชี้ให้เห็นและขอเสนอแนะอื่น ๆ.....

.....

การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ของ

รัตนา สุขปฏิบัติ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2528

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่มุ่งหวังให้พัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นดังกล่าวระหว่างกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในสองด้านคือ (1) ด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางการศึกษา เทคนิคการสอนและการติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษาต่อ ซึ่งมีทำกิจกรรมได้แก่ การปฐมนิเทศ การประชุมสัมมนา การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การทำงานเป็นโครงการ และรูปแบบคณะกรรมการ และการส่งเสริมความสามารถและเพิ่มวุฒิ และ (2) ด้านการพัฒนาการสร้างและใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ ซึ่งมีสองด้าน ได้แก่ การผลิตเอกสารประกอบการสอน-การเขียนบทความทางวิชาการและตำรา และการวิจัย-ค้นคว้าและทดลองทางวิชาการ และเพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ การส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะโดยวิธีการจัดลำดับความสำคัญตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและการบริหารในปีการศึกษา 2526-2527 รวมแปดวิทยาเขต จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในปัจจุบันและที่มุ่งหวังให้พัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในสภาพปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนอยู่ในระดับต่ำทุกกิจกรรม ยกเว้นกิจกรรมการประชุมสัมมนาอบรมศึกษาดูงาน และการบรรยายทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการตามความมุ่งหวังนั้น การวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน มีความมุ่งหวังให้พัฒนาอยู่ในระดับสูงทุกกิจกรรมโดยเฉพาะกิจกรรมด้านการผลิตเอกสารประกอบการสอน-การเขียนบทความทางวิชาการและตำรา นอกจากนี้การวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความมุ่งหวังให้มีกิจกรรมการบริการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้กับอาจารย์อยู่ในระดับสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ การส่งเสริมความรู้ และพัฒนาทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนแล้ว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความเห็น สอดคล้องกันว่าควรพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยในสี่ กิจกรรมคือ การพัฒนาการเรียนการสอน ความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้สอน การเขียนตำรา หรือบทความทางวิชาการ และการพัฒนาส่งเสริมงานวิจัยกันว่า ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ มีความเห็น ไม่สอดคล้องกัน

สำหรับด้านการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะนั้น ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความ เห็นสอดคล้องกันในสองกิจกรรมแรกเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนด วัตถุประสงค์ของการศึกษา และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ กับสองกิจกรรมสุดท้าย คือ การ ประชุมสัมมนาอบรมศึกษาและดูงาน และการเขียนแผนการสอน กิจกรรมนอกนั้นผู้บริหารและ อาจารย์ผู้สอนมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน

THE ACADEMIC DEVELOPMENT OF THE FACULTY MEMBERS
IN SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

RATANA SUKPRIDEE

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
February 1985

The purposes of this research were to study the present and expected situations related to academic staff development of administrators and lecturers, and to compare perceptions between administrators and lecturers in two aspects: 1) development of knowledge and understanding in educational principles and instructional techniques and a follow-up of academic advancement related to further studies in five activities, including orientation, seminars and meetings, setting up academic atmospheres, project and team working, and facilitating competency and increased qualifications, and 2) development of production and utilization of materials and educational media, including production of instructional materials and scholarly works as well as research and experiments. In addition, this research was to study needs for academic competency development and facilitating knowledge and skills as perceived in priority by the administrators and lecturers.

The sample selected for this research included 281 administrators and lecturers from eight campuses of Srinakharinwirot University in academic year 1983-1984. The instrument used in this research was a rating-scale questionnaire on academic staff development in present and expected situations. The statistics used in analysing data were percentage, arithmetic mean and standard deviation, as well as the t-test.

The findings showed that the present situations academic staff development in Srinakharinwirot University as perceived by the administrators and lecturers were low in all activities, except those related to meetings, seminars, training and study tours and academic lecturers were rated moderate. The expected situations related to academic staff

development were rated high in all activities, especially in production of instructional materials and scholarly works. In addition, it was found that administrators and lecturers rated the highest that the services of publishing scholarly works be provided for lecturers in regard to the expected situations.

Concerning the priority of academic competency development, facilitating knowledge and skills of administrators and lecturers, it was found that both administrators and lecturers agreed upon academic competency development ranging in order of high to low importance in four activities including development of instruction, responsibility for tasks of lecturers, writing instructional materials and scholarly works, and development of and facilitating research, while the other activities were not agreed upon by administrators and lecturers.

In regard to facilitating knowledge and skill development, it was found that both administrators and lecturers agreed upon two activities in order of importance, namely justification of educational objectives, and methods of teaching. It was also found that the administrators and lecturers agreed upon the last two activities including meetings, seminars, training and study tours and writing lesson plans, while other activities were not agreed upon by administrators and lecturers.

ประวัติผู้เขียนปฏิญยานิพนธ์

นางสาวรัตนา สุขปริติ เกิดเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2495 ที่ตำบลบ้านเกาะ อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2502-2505	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดทองนุ (โบราณคดีสโมสรวิทยาการ) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ปีการศึกษา 2506-2508	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนประจักษ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ปีการศึกษา 2509-2511	ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียน จอมสุรางค์อุปถัมภ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ปีการศึกษา 2512-2514	ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) จากโรงเรียนพลิชยการ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ปีการศึกษา 2515-2516	ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) จากวิทยาลัย เทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา
ปีการศึกษา 2517-2518	ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) จากวิทยาลัย เทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา
ปีการศึกษา 2520-2522	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
1 มิถุนายน 2524	ศึกษาต่อปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สาขาการบริหารการศึกษา

ประวัติการทำงานและรับราชการ

1 กรกฎาคม 2516	อาจารย์ประจำ โรงเรียนช่างกลพลิชยการนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
1 กรกฎาคม 2520	อาจารย์ประจำ โรงเรียนพลิชยการเจ้าพระยา กรุงเทพฯ
2 ตุลาคม 2520	เข้ารับราชการที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร